



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA, AÑO 2020**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN,
MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**

Línea de investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

Autor

LEONEL SANTIAGO ROSALES VÁSQUEZ

Asesor

DR. MANUEL ANTONIO ACASIETE APARCANA

ICA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida y siempre estar presente en todo momento.

A mis padres y familiares por el apoyo incondicional y siempre estar pendientes de mi persona.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos los que estuvieron ahí en el momento indicado para ayudarme y poder seguir en mi camino dándome ánimo para desarrollar esta tesis y en especial a mis profesores de maestría que siempre estuvieron presente en este proyecto para poder culminarlo.

ÍNDICE

	Pág.
Portada	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
ÍNDICE	iv
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
CUERPO DEL INFORME FINAL	
I. Introducción.....	10
II. Estrategia metodológica	28
III. Resultados	31
IV. Discusión	62
V. Conclusiones	64
VI. Recomendaciones	65
VII. Referencias bibliográficas	66
VIII. Anexos	69
8.1. Cuestionario.....	69
8.2. Matriz de consistencia	72

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i>	27
Tabla 2 <i>Régimen Laboral de la Municipalidad Distrital de Parcona</i>	30
Tabla 3 <i>¿El ambiente laboral es importante para mejorar desempeño en el trabajo?</i>	31
Tabla 4 <i>¿El buen clima laboral permite organizar adecuadamente el trabajo?</i>	32
Tabla 5 <i>¿Se siente a gusto y se identifica con su centro de trabajo?</i>	33
Tabla 6 <i>¿El puesto o cargo asignado está acorde a su vocación y capacidad para optimizar desempeño?</i>	34
Tabla 7 <i>¿Está satisfecho con las políticas que permiten manejar adecuadamente el recurso humano y por ende maximizar desempeño?</i>	35
Tabla 8 <i>¿La interacción entre trabajadores otorga confianza en el quehacer y satisfacción laboral?</i>	36
Tabla 9 <i>¿Existe compañerismo y solidaridad en el trabajo?</i>	37
Tabla 10 <i>¿La relación con los jefes es pertinente para mejorar desempeño y lograr la satisfacción laboral?</i>	38
Tabla 11 <i>¿Las instalaciones y equipos de trabajo son adecuados para maximizar el rendimiento laboral?</i>	39
Tabla 12 <i>¿Las condiciones de trabajo que brinda la entidad permiten confianza y seguridad laboral?</i>	40
Tabla 13 <i>¿La jornada laboral está en relación al rigor y actividades de trabajo?</i>	41
Tabla 14 <i>¿En su centro laboral se valora su desempeño?</i>	42
Tabla 15 <i>¿Su labor es reconocida por los compañeros y jefes?</i>	43
Tabla 16 <i>¿La compensación recibida está acorde con el esfuerzo realizado?</i>	44
Tabla 17 <i>¿La entidad les brinda capacitación periódica para un mejor desempeño?</i>	45

Tabla 18 <i>¿El centro laboral les brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo?</i>	46
Tabla 19 <i>¿La municipalidad les brinda oportunidades de ascenso y rotación?</i>	47
Tabla 20 <i>¿Se le brinda oportunamente los recursos para cumplir con la tarea asignada?</i> ..	48
Tabla 21 <i>¿Según puesto, logra los resultados esperados?</i>	49
Tabla 22 <i>¿El ambiente de trabajo le permite lograr la productividad laboral y organizacional?</i>	50
Tabla 23 <i>¿En la Municipalidad, se les motiva para crecer laboral y profesionalmente?</i>	51
Tabla 24 <i>Chi – cuadrado en función a los resultados arribados</i>	53
Tabla 25 <i>Comprobación de Hipótesis Específicas 1</i>	54
Tabla 26 <i>Comprobación de Hipótesis Específicas 2</i>	56
Tabla 27 <i>Comprobación de Hipótesis Específicas 3</i>	57
Tabla 28 <i>Comprobación de Hipótesis Específicas 4</i>	59
Tabla 29 <i>Comprobación de Hipótesis Específicas 5</i>	60
Tabla 30 <i>Matriz de Consistencia: Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Parcona</i>	72

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1.....	31
Figura 2.....	32
Figura 3.....	33
Figura 4.....	34
Figura 5.....	35
Figura 6.....	36
Figura 7.....	37
Figura 8.....	38
Figura 9.....	39
Figura 10.....	40
Figura 11.....	41
Figura 12.....	42
Figura 13.....	43
Figura 14.....	44
Figura 15.....	45
Figura 16.....	46
Figura 17.....	47
Figura 18.....	48
Figura 19.....	49
Figura 20.....	50
Figura 21.....	51
Figura 22.....	52
Figura 23.....	54
Figura 24.....	55
Figura 25.....	57
Figura 26.....	58
Figura 27.....	59
Figura 28.....	61

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020; para el caso la problemática se fundamentó con el marco teórico, el mismo que contiene antecedentes, bases teóricas y marco conceptual; además de los datos de campo.

Referente a la estrategia metodológica, es de tipo Básica con enfoque cuantitativa, nivel descriptivo – explicativo en relación a identificación de los elementos de la realidad y relación causa – efecto de la problemática, siendo el diseño el no experimental – descriptivo correlacional; con una muestra de 145 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, a un nivel de confianza del 95% y un nivel de significación del 5%. En cuanto a las técnicas de recolección de datos se consideró a la encuesta y el análisis documental con su respectivo instrumento cuestionario y revisión de documentos; asimismo para procesar la información se utilizó a la organización, tabulación de datos, estadística descriptiva y aplicación de chi cuadrado.

Los resultados obtenidos conllevaron a la conclusión general: que existe influencia significativa entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica. Este resultado prueba la validez de la hipótesis general de la investigación, así mismo, permite confirmar que mientras más positiva sea la percepción de los trabajadores acerca del clima laboral, mayor será el desempeño de los trabajadores; dado el compromiso, las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, compensación y reconocimiento, y desarrollo del personal; realidad sustentada por la comprobación estadística de la hipótesis general, ya que el resultado de 310.02 supera el valor crítico de 55.7585, dándole validez a la hipótesis alternativa.

Palabras claves: Clima laboral, ambiente laboral, desempeño laboral, evaluación de desempeño, rendimiento laboral.

ABSTRACT

The purpose of the investigation was to determine the influence of the work environment on the performance of the workers of the District Municipality of Parcona - Ica, year 2020; In this case, the problem was based on the theoretical framework, which contains antecedents, theoretical bases and conceptual framework; in addition to the field data.

Regarding the methodological strategy, it is of the Basic type with a quantitative approach, descriptive - explanatory level in relation to the identification of the elements of reality and the cause - effect relationship of the problem, the design being non-experimental - descriptive correlational; with a sample of 145 employees from the District Municipality of Parcona - Ica, at a confidence level of 95% and a significance level of 5%. Regarding data collection techniques, the survey and documentary analysis were considered with their respective questionnaire instrument and document review; Likewise, to process the information, organization, data tabulation, descriptive statistics and application of chi square were used.

The results obtained led to the general conclusion: that there is a significant influence between the work environment and the performance of the workers of the District Municipality of Parcona - Ica. This result proves the validity of the general hypothesis of the research, likewise, it confirms that the more positive the perception of the workers about the work environment, the greater the performance of the workers; given commitment, labor relations, working conditions, compensation and recognition, and staff development; reality supported by the statistical verification of the general hypothesis, since the result of 310.02 exceeds the critical value of 55.7585, validating the alternative hypothesis.

Keywords: Work climate, work environment, work performance, performance evaluation, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

La tesis referente al clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Parcona, se desarrolló bajo el contexto de que los colaboradores pasan la mayor parte de su vida laborando en las instituciones. Considerando que las personas conviven laboralmente en las organizaciones y trabajan para lograr sus propósitos y a su vez las organizaciones dependen de las personas para su desarrollo institucional como producir bienes y servicios, atención a los usuarios entre otros.

Entonces, el clima organizacional depende de factores como: relaciones laborales, condiciones de trabajo, compensación por el esfuerzo realizado, reconocimiento por la labor cumplida, oportunidades de desarrollo, entre otros. Por su parte, el desempeño laboral comprende los logros obtenidos por cada trabajador en relación al puesto y tarea asignada. En tal sentido, es necesario que las entidades realicen evaluaciones permanentes de los trabajadores, con el propósito de conocer las fortalezas y debilidades, que permitan ubicarlos en el puesto por capacidad y vocación, cuyo fin sea optimizar su desempeño.

En tal sentido, para un eficaz resultado, la presente investigación se realizó acorde a los lineamientos metodológicos y científicos pertinentes. Así como respetando la estructura establecida por la Escuela de posgrado.

1.1. Marco Teórico

1.1.1. Antecedentes de la Investigación

a) Antecedentes Internacionales.

- ✓ Desde la posición de Zans (2017) en su estudio Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016; utilizó enfoque cuantitativo con elementos

cualitativos de tipo explicativo y descriptivo, diseño no experimental – transversal; con una muestra de 59 entre trabajadores y funcionarios. Los resultados obtenidos muestran que el clima organizacional en FAREM es de mayor grado de optimismo, una especie de euforia y entusiasmo, y un menor grado de indiferencia y alienación, por lo que la mejora del clima organizacional se considera moderada entre lo bueno y lo malo. Esto tendrá un impacto positivo en el desempeño laboral de la facultad y el personal. Es urgente incentivar a las autoridades y jefes responsables del área de trabajo para que contribuyan a la realización de un ambiente organizado, favorable y óptimo, y alcancen un nivel de entusiasmo, ilusión y orgullo. Concluye mejorar el desempeño laboral del profesorado y el personal, inspirar y crear un entorno propicio para la productividad, en gran medida evitar la toma de decisiones individual y fortalecer la toma de decisiones colectiva (p.3).

- ✓ Como señala Espaderos (2016) en su investigación “Relación entre Desempeño y Satisfacción Laboral en el Departamento de Dirección Financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa”; metodología fue descriptivo correlacional, llegando a los resultados los colaboradores de la dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, que existe relación entre satisfacción y desempeño laboral, ya que poseen un nivel de incidencia de $r= 0.1256$, lo cual conlleva que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo y manifiesten eficiencia, eficacia o pro actividad.

El nivel de satisfacción laboral en los colaboradores se encuentra alto (actitudes: dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo en el trabajo); nivel de desempeño laboral en los individuos se encuentra alto (actitudes: responsabilidad, productividad, motivación, eficiencia y trabajo en

equipo); niveles de relación de género en cuanto al desempeño laboral en los trabajadores son altos (características notables: productividad, trabajo en equipo y motivación) y niveles de relación de género en cuanto a satisfacción laboral en los individuos son altos (actitudes: ambiente de trabajo, comunicación, coordinación y motivación y reconocimiento) (p.9).

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

b) Antecedentes Nacionales.

- ✓ Teniendo en cuenta a Pastor (2018) en su investigación Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una empresa privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017”; metodología utilizado con enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental; se concluye que existe una relación directa entre el clima organización, realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y las condiciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima (p.10).
- ✓ Como expresan Hidruago y Pucce (2016) en su estudio “El Rendimiento y su Relación con el Desempeño Laboral del Talento Humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel”; metodología utilizado inductivo, deductivo y analítico, los resultado indican que existe relación entre el rendimiento y el desempeño laboral debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es perfecto positivo (+1); resultados obtenidos indica el nivel de desempeño laboral encontrado en la Clínica San Juan de Dios es aceptable y concluye que el trabajo en equipo y el compromiso son los factores que afectan el desempeño laboral del talento humano del área administrativa de la Clínica San Juan de Dios (p. 13).
- ✓ Dicho con palabras de Pedraza (2018) en su investigación “El clima

organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano”. Su objetivo analizar la relación entre las variables de clima organizacional y la satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas. La Investigación tiene enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y explicativo; con una muestra de 133 empleados. Los resultados determinaron los ocho factores que describen el clima organizacional y se confirmó la estructura básica de los modelos de Litwin y Stringer. Entre las variables de satisfacción laboral se confirman las recomendaciones teóricas de Warr, Cook y Wall, cuando el valor del Alfa de Cronbach es superior a 0,70 del Alfa de Cronbach. Concluye que las tres dimensiones del clima organizacional están correlacionadas de manera significativa y positiva con la satisfacción laboral, prueba empírica de otros antecedentes y unidades de análisis. Estos hallazgos son relevantes para los gerentes de capital humano para que puedan diseñar e implementar prácticas que ayuden a mejorar el ambiente laboral, ya que esto ayuda a incrementar la satisfacción del trabajador (p. 8).

- ✓ Desde punto de vista de Burga y Wiese (2018) en estudio “Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque”; su objetivo describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque; metodología utilizado paradigma positivista con enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental transversal descriptivo, con una muestra de 17 trabajadores administrativos. El resultado es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, existe relación significativa de grado moderado ($r = 0.604$) entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo; se

concluye el tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia (p. 9).

c) Antecedentes locales

- ✓ Como expresan Núñez, Cárdenas y Apolaya (2020) en su investigación “Motivación y el Rendimiento del Personal que labora en un Casino en la Ciudad de Ica – 2019”, su propósito es determinar cómo repercute la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores en el Casino Richard’s en la ciudad de Ica en el 2019. Metodología utilizado enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental – transversal; con una muestra de 30 trabajadores de ambos sexos, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico, para el recojo de datos se ha utilizado como instrumento el cuestionario de encuestas aplicadas directamente a los trabajadores del Casino Richard’s. Se concluye que la motivación repercute significativamente en el rendimiento laboral del Casino Richard’s en el año 2019 (p.11).
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/684/1/KLEYDER%20IVETTE%20NU%C3%91EZ%20CARCAMO%20-%20MARICELY%20DEL%20PILAR%20CARDENAS%20PALOMINO%20-%20ROSANNA%20JANETTE%20APOLAYA%20PAREJA.pdf>
- ✓ Como indica Gonzales (2016) realizó en Chincha, Ica – Perú, el estudio titulado: “Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura - Ica, 2016”; se concluye, logró identificar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la dirección regional de agricultura con un índice de 51.9% en el nivel alto, 25.9% nivel medio y 22.2% nivel bajo.

Se identificó un nivel de satisfacción en la dimensión intrínseca en los

trabajadores de la dirección regional de agricultura con un índice de 51.9% en el nivel alto, 25.9% nivel medio y 22.2% nivel bajo.

Se logró identificar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la dirección regional de agricultura con un índice de 60.2% en el nivel alto, 14.8% nivel medio 25.9% nivel bajo (p.10).

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/954/1/GONZALES%20FLORES%20ANA%20KRISTEL.pdf>

1.1.2. Bases teóricas

1.1.2.1. Clima laboral.

a) Concepto.

Según Alles (2005), Clima Laboral se compone de dos palabras clima (ambiente), significa un conjunto de condiciones que identifica una situación o sus consecuencias que asedia a un individuo; y la palabra laboral se refiere a trabajo. Por su parte Bergeron (1983) define clima laboral como un conjunto de condiciones que caracteriza la situación o el ambiente alrededor de un trabajador.

Clima laboral según Chiavenato (2002), se refiere al espacio de trabajo diario de los trabajadores, la interacción entre ellos y la relación con el empleador.

Un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras organizaciones, inciden en el control de comportamiento de las personas y, por ende, de la propia organización (Gonzales, 2016).

Velásquez (2005), hace una comparación y define que si alguna organización no tiene un clima favorable o inadecuado estará en desventaja

frente a otras organizaciones con un ambiente de trabajo adecuado, debido a que el ambiente interno adecua cada organización para una buena productividad y calidad.

Según Goncalves, (2000) el clima laboral es el entorno en el que los trabajadores respiran en el entorno en el que se realizan las diferentes tareas. Un concepto influenciado por los factores inherentes a la cognición y las características de los empleados, así como por el comportamiento de la empresa.

b) La importancia del entorno laboral.

- ✓ Un buen ambiente de trabajo puede mejorar la eficiencia de los empleados, mientras que un mal ambiente de trabajo es lo contrario. De hecho, genera conflictos y no se logra el objetivo.
- ✓ Un buen ambiente de trabajo dará a los empleados un sentido de pertenencia a la empresa: cuando las personas sientan que su trabajo no es solo ganar dinero para la empresa, su compromiso aumentará.
- ✓ Para los candidatos, este es un tema cada vez más importante y está relacionado con otro concepto: el salario emocional.
- ✓ Si no presta atención al entorno laboral de la organización, se enfrentará a una posible fuga de talentos.

Cualquier departamento de recursos humanos dedicado a su empresa cuidará al máximo el entorno laboral de su organización.

c) Variables que afectan el clima laboral de la empresa

Es muy amplio las variables que afectan ya que estas pueden afectar más o menos a distintos empleados, en función de sus características personales. En concreto, se puede distinguir aquellas

variables relacionadas con las características personales, variables relacionadas con las características del puesto y variables relacionadas con la propia situación laboral (Dolan, 2003).

Las características personales, son los rasgos individuales, intereses, necesidades y actitudes personales de cada colaborador, son los que determinarán en gran medida su visión y contribución al entorno laboral (Chiavenato, 2002).

Las características del trabajo son aquellos elementos relacionados con el ejercicio de actividades profesionales, si cumplen con las expectativas de los trabajadores. Las características de la situación laboral son las acciones que realizan la empresa para producir un determinado entorno laboral (Chiavenato, 2002).

d) Factores que afectan el entorno laboral

- ✓ ***El entorno físico afecta el entorno laboral.*** El tamaño de la empresa, su seguridad, la salubridad de sus instalaciones, la iluminación del local, las condiciones climáticas, la ubicación geográfica ya sea en lugares a los que se llega en transporte público o en lugares a los que solo se puede llegar en automóvil etc., todos afectarán la mano de obra.
- ✓ ***Las interpersonales relacionadas con el entorno laboral.*** La relación interpersonal entre los empleados y el resto de miembros de la empresa es otro aspecto que incide en el clima laboral. Pero no solo estas relaciones son verdaderas, sino también las que existen entre el individuo y su entorno.

En cuanto a la relación entre un empleado y su gerente, es importante que no se sienta controladora, sino apoyado, tanto

técnicamente como dentro de la organización. Esto es esencial para darte la libertad de proponer nuevas ideas, etc. En general, el estilo de liderazgo de la empresa también es muy importante. Pueden ocurrir situaciones similares en las relaciones con otros colaboradores (Hampton 1989). El equipo es un todo y su relación debe ser positiva, sin embargo, pueden surgir dudas, debido a esto, el trabajo del departamento de recursos humanos en el proceso de selección no es solo elegir una persona que sea adecuada para los requisitos del puesto, sino también elegir una persona que sea adecuada para otras personas del departamento para su integración (Velásquez, 2005).

e) Dimensiones

- ✓ ***Compromiso laboral.*** Es el factor que permite a los empleados participar en el trabajo, así como en los objetivos y valores de la empresa. Los empleados leales son personas apasionadas por su trabajo, lo que se puede demostrar poniendo más esfuerzo en el desempeño de sus tareas (Dessler y Varela, 2009). Por ejemplo, un colaborador común se limita a realizar sus funciones específicas y no realiza ninguna otra tarea fuera de sus funciones. Por el contrario, los colaboradores leales también se preocuparán por el éxito de la empresa y tratarán de hacer más de lo requerido y ayudar a otros empleados.
- ✓ ***Relaciones laborales.*** Es aquella comunicación que se realiza de acuerdo con un contrato escrito entre un empleador y un empleado (Alles, 2005). Mayor parte de los países no se permite el acuerdo verbal de contratos de trabajo entre un empleado y un empleador.

El contrato escrito es importante y necesaria, porque permite un grado

de confiabilidad para los colaboradores frente a posibles destituciones.

- ✓ **Condiciones laborales.** La compensación a los empleados es un sistema utilizado por la empresa para recompensar a los empleados por su trabajo (Chiavenato, 2002). Cuando este elemento se utiliza de forma correcta y coherente. Ayuda a atraer y retener recursos humanos. También puede crear un entorno de trabajo favorable.
- ✓ **Oportunidades laborales.** Se entiende que una oportunidad de trabajo siempre ha sido un momento u ocasión en la que es probable que consiga un trabajo (Brunnet, 2011).

1.1.2.2. Desempeño laboral

El desempeño de un empleado puede medirse por los resultados de la empresa porque es un indicador continuo de la mejor o insuficiente función de las responsabilidades del empleado, es decir, es la forma que tiene el empleado de mostrarnos cómo trabaja (Dolan, 2003). El trabajo se realiza en función de los objetivos que la organización quiere alcanzar.

Según (Chiavenato, 2002), el desempeño se define como las acciones o comportamientos observados en los empleados relacionados con el logro de las metas organizacionales. De hecho, afirma que el buen desempeño laboral es la ventaja más relevante que tiene una organización.

Según Robbins (1999) considera que el desempeño de los colaboradores se ve afectado en gran medida por las expectativas laborales de los empleados, su actitud hacia los logros y su deseo de armonía. Es decir, el desempeño está relacionado o vinculado a las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones de los empleados para fortalecer los objetivos empresariales.

Si se capacita adecuadamente a todos los trabajadores de la empresa, entonces la eficiencia de los trabajadores será la mejor porque cumplirá con todas las metas establecidas de la organización y no causará un mal trabajo o costos adicionales por errores de los empleados. Todo el equipo de trabajo con una buena formación, porque al motivarlos aumenta la productividad y crece la rentabilidad de la empresa a través de procesos mejorados.

Si no se brinda la formación adecuada a cada trabajador, su desempeño es muy bajo, es decir, se encuentran en un estado de desconformidad e indiferencia, porque no les interesa hacer el trabajo que les corresponde.

Uno de los primeros pasos para la capacitación del personal, es establecer los objetivos concretos y medibles para así determinar las necesidades dentro de la empresa y al mismo tiempo darle continuidad al proceso para lograr el éxito el término del programa.

1.1.3. Marco Conceptual

- ✓ **Clima laboral.** Es el entorno en el que las personas desarrollan su trabajo y actividades profesionales día a día, este entorno incluye la relación entre superiores y subordinados, grupos de trabajo, proveedores, clientes internos y externos, y en especial lo relacionado con la motivación y satisfacción de los empleados. Necesidades psicológicas, sociales, personales y logro de metas dentro de la organización (Chiavenato (2002).
- ✓ **Competencias:** Es un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, cuya aplicación en el trabajo se traduce en un desempeño superior y contribuye al logro de los objetivos clave de una entidad (Goncalves,

2000). Asimismo, se considera que la competencia es cuando la labor encomendada se realiza con experiencia y conocimiento. Por ejemplo, si un colaborador realiza su trabajo teniendo en cuenta la importancia de la labor que debe realizar, buscando el mejor desempeño que beneficie a la organización, es una competencia.

- ✓ **Compromiso laboral.** Es un aspecto de la participación de los empleados en su trabajo, el propósito y los valores de la organización. Cabe indicar, que un trabajador leal es aquel que está satisfecho con su trabajo, como lo demuestra su esfuerzo por completar sus actividades (Hampton, 1989)
- ✓ **Control:** proceso mediante el cual verificamos el desempeño de distintas áreas o funciones de una organización. Generalmente se trata de un analizar entre el rendimiento esperado por la organización y el rendimiento observado en la acción de control, y así determinar si se están cumpliendo los objetivos de forma eficiente y eficaz. El control permite generar acciones correctivas. Según Chiavenato (2002) define al control como una función administrativa, es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita; de este modo, el control es un proceso esencialmente regulador.
- ✓ **Desempeño:** Es el grado de desenvoltura que una entidad, un colaborador o equipo tienen con respecto a un fin esperado por la organización para alcanzar sus metas y objetivos. “Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, Chiavenato (2000) define como un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.
- ✓ **Motivación:** Es un estado anímico que nos mueve nos impulsa, dirige y mantiene una actitud para lograr las metas que se ha trazado, da energía y hace persistir

hasta su culminación. Es decir, el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen (Robbins, 1998).

- ✓ **Relaciones laborales.** Son las opiniones de los miembros de la organización sobre la interacción entre gerentes, subordinados y todo el entorno de la organización (Goncalves, 2000).
- ✓ **Trabajador:** Es una condición muy importante para una persona, porque desde el trabajo, no solo puede mantener su propia vida, sino también sentir su identidad al sentirse útil en la sociedad. “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Código de trabajo, art. 9, edición 2009).
- ✓ **Empleador:** “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”. (Código de trabajo, art. 10, edición 2009)

1.2. Situación Problemática

En la actualidad, el escenario que se vive a nivel del mundo originado por la pandemia COVID 19, trae como consecuencia que la sociedad y en especial las organizaciones se adecuen a las nuevas formas de convivencia en lo social, laboral, entre otros factores. Por lo tanto, la Municipalidad distrital de Parcona – Ica, tiene que tomar diversas medidas para que el trabajador labore en confianza y con responsabilidad frente a los hechos y la población que hace uso de los servicios municipales tenga el bienestar y seguridad esperada.

De tal manera, las autoridades y colaboradores deben de cumplir todas las medidas que indican los protocolos de bioseguridad para su bienestar y satisfacción, logrando maximizar su rendimiento, dentro de un clima laboral y organizacional adecuado a las circunstancias; considerando para ello óptimas condiciones de trabajo, que reflejen la

identidad y compromiso laboral, mejores relaciones laborales, eficaz sistema de comunicación y asignación de recursos y equipos en el momento que se requieren para cumplir a cabalidad la tarea o función asignada, con la finalidad de lograr las metas y objetivos, optimizando la competitividad y productividad del colaborador y de la propia Municipalidad distrital de Parcona – Ica.

Entonces, para conocer las debilidades y fortalezas de la entidad y de sus trabajadores, es necesario conocer el comportamiento y puntos de vistas en cuanto a identidad, políticas y compromiso asumido por cada uno de los integrantes de la Municipalidad de Parcona para desarrollar organización y comunidad en general; determinando el clima laboral y el rendimiento o desempeño del trabajador.

Todo lo expresado, permite conocer que lineamientos, mecanismos, estrategias referentes a las relaciones entre trabajadores, jefes, cultura organizacional, ambiente y oportunidades de desarrollo, rotación, calidad de vida del colaborador, entre otros aspectos relevantes que permiten bienestar o buen ambiente laboral.

1.2.1. Formulación del Problema

a) Problema General

¿De qué manera influye el clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica, año 2020?

b) Problemas Específicos

- ✓ ¿De qué manera influye el compromiso laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020?
- ✓ ¿De qué manera influyen las relaciones laborales en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020?
- ✓ ¿De qué manera influye las condiciones de trabajo en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020?

- ✓ ¿De qué manera influyen la compensación y reconocimiento en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020?
- ✓ ¿De qué manera influye las oportunidades de desarrollo en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020?

1.2.2. *Justificación e importancia*

a) Justificación

La problemática materia de estudio se justifica, ya que los cambios que se vienen suscitando a nivel global y nacional, exigen la rápida actuación en los colaboradores. Razón por la cual, a nivel de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica, el trabajador tiene cierta deficiencia para coordinar y adaptarse a nuevos cambios laborales, basados en la tecnología, así como a los nuevos escenarios establecidos por la pandemia COVID 19, en cuanto a medidas de bioseguridad en el trabajo, competitividad, trabajo remoto o teletrabajo, manejo de herramientas tecnológicas, entre otros factores que exigen capacidad y predisposición para el desarrollo institucional y cumplimiento de las metas, objetivos, resultados.

b) Importancia

La investigación fue relevante porque permitió conocer la realidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica, en relación a la capacidad que tiene para la convivencia laboral de la época, así como conocer su entrenamiento o capacitación en manejo de tecnología, en aspectos de teletrabajo para realizar mejor las tareas, actividades, operaciones o funciones asignadas, según el nivel o cargo que desempeñan.

En tal sentido, dadas las circunstancias y los resultados arribados como producto de la investigación, permitió diagnosticar la realidad del trabajador, así

como tomar las medidas del caso, con el propósito de mejorar el servicio a la comunidad, dentro de un clima laboral y organizacional adecuado, que repercuta en el bienestar del trabajador y por ende en la satisfacción del público usuario según sea el caso, logrando oportunamente las metas y objetivos pre determinados.

1.2.3. Objetivos de la Investigación

a) Objetivo General

Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020.

b) 2.5.2. Objetivos Específicos

- ✓ Determinar la influencia del compromiso laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020
- ✓ Determinar la influencia de las relaciones laborales en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020.
- ✓ Determinar la influencia de las condiciones del trabajo en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020
- ✓ Determinar la influencia de la compensación y reconocimiento en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020
- ✓ Determinar la influencia de las oportunidades de desarrollo en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020

1.2.4. Hipótesis y Variables de la Investigación

a) Hipótesis de la Investigación

Hipótesis General

El Clima laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica, año 2020.

Hipótesis Específicas

- ✓ El compromiso laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020
- ✓ Las relaciones laborales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020
- ✓ Las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020
- ✓ La compensación y reconocimiento influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020
- ✓ Las oportunidades de desarrollo influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020

b) Variables

Identificación de Variables

- **Variable Independiente:** Clima laboral.
- **Variable Dependiente:** Desempeño de los trabajadores.

Tabla 1*Operacionalización de las variables*

Variables	Definición operacional	Indicadores
Clima laboral (V.I)	Brunet (2011) El comportamiento del entorno organizacional determinado por los valores, actitudes y / o opiniones personales de los empleados y las variables resultantes (como la satisfacción de la productividad afectada por variables ambientales y variables personales	✓ Compromiso laboral ✓ Relaciones laborales ✓ Condiciones de trabajo ✓ Compensaciones y reconocimiento ✓ Oportunidades de desarrollo
Desempeño de los trabajadores. (V.D)	Es la acción y el resultado del trabajo: cumplir con las obligaciones, realizar las actividades, dar lo mejor del trabajo. Esta acción también se puede asociar con un rol de agente	✓ Calidad y cantidad de trabajo ✓ Eficiencia y eficacia laboral ✓ Productividad laboral

II. ESTRATEGIA METODOLOGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

a) Tipo

La investigación fue de tipo Básica, porque conlleva obtener información de la problemática (variables) para desarrollar o enaltecer el conocimiento teórico científico (Ávila, 2001). Es decir, el tesista se esfuerza por conocer, comprender y entender la realidad, sin preocuparse de la aplicación práctica de los nuevos conocimientos.

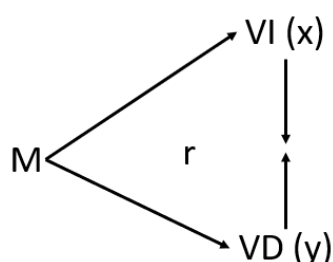
Por el tratamiento de los datos, la investigación fue de enfoque cuantitativa.

b) Nivel

La investigación fue de nivel descriptiva – explicativa, ya que permitió determinar las cualidades de la realidad de la problemática; así como explicar el porqué de las cosas, desde el punto de vista de causa – efecto (Hernández Sampieri, 2014).

c) Diseño

La investigación corresponde al diseño **no experimental**, específicamente el diseño descriptivo correlacional, siendo su esquema el siguiente:



Dónde:

M: representa la muestra de trabajadores

X: representa la variable independiente

y: representa la variable dependiente

r : representa la relación entre las variables

2.2. Población y Muestra de la investigación

a) Población

Estuvo conformada por todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica, según régimen laboral: Ley N° 276 son 56 trabajadores, Ley N° 728 tiene 79 trabajadores y la Ley N° 1057 CAS tiene 97 trabajadores dando un total de 232 Trabajadores.

b) Muestra

Es un fragmento representativo de la población, que debe poseer las mismas características y propiedades de ella, es de carácter probabilístico, para hallar el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{e^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n= tamaño de la muestra

N= población = 232

Z= valor de la distribución normal, para un nivel de confianza (95%) = 1.96

p= proporción de una de las variables importantes del estudio (0.5)

q= 1-p (0.5)

e= error de tolerancia 5% = 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(232)}{(0.05)^2 (232 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

n = 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica

Lo que representa el 62.5% del total de la población. En efecto, la muestra quedo distribuida de la siguiente forma.

Tabla 2*Régimen Laboral de la Municipalidad Distrital de Parcona*

Régimen laboral	Población 100%	Muestra 62.5%
D. Ley N° 276	56	35
D. Ley N° 728	79	49
D. Ley N° 1057 CAS	97	61
Total	232	145

Fuente: Municipalidad Distrital de Parcona (2020).

2.3. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas utilizadas para el estudio fueron la encuesta y el análisis documental, siendo las más relevantes para obtener los datos de campo para sustentar el trabajo.

2.4. Instrumentos de recolección de datos

En referencia a las técnicas determinadas y a la realidad de estudio, se empleó como instrumento el cuestionario, el mismo que fue estructurado en función a las variables (indicadores); además de los libros, investigaciones, documentos de gestión administrativa y otros.

2.5. Técnicas de análisis e interpretación de resultados

Para el procesamiento de datos y análisis de resultados se utilizaron las técnicas correspondientes a la organización de datos, tabulación de datos, cuadros y gráficos de representaciones estadísticas. Para la comprobación de resultados se utilizó la técnica del Chi – Cuadrado.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación e interpretación de resultados

Tabla 3

¿El ambiente laboral es importante para mejorar desempeño en el trabajo?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	131	131	90.3%	90.3%
Indeciso	13	144	9.0%	99.3%
En desacuerdo	1	145	0.7%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

La gran mayoría de los trabajadores de la Municipalidad de Parcona – Ica, representados por el 90.3% consideran relevante que su desempeño está sujeto al ambiente laboral o de trabajo que se establece en la institución, ya que ello le trasmite confianza, identificación y compromiso para laborar de forma óptima, sin limitaciones que perjudique su accionar; por otro lado, el 9% está indeciso para dar opinión y el 0.7% en desacuerdo por la falta de recursos para cumplir con sus obligaciones.

Figura 1

¿El ambiente laboral es importante para mejorar desempeño en el trabajo?

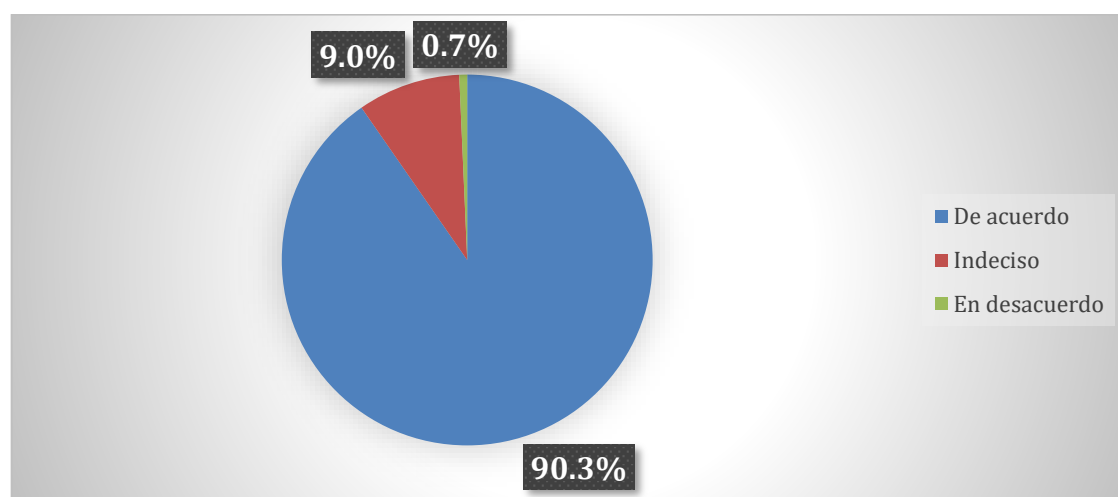


Tabla 4

¿El buen clima laboral permite organizar adecuadamente el trabajo?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	132	132	91.0%	91.0%
Indeciso	12	144	8.3%	99.3%
En desacuerdo	1	145	0.7%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Los resultados establecen que gran parte de trabajadores, representados por el 91% expresa que el buen clima laboral, les otorga las facilidades para organizar el trabajo de forma adecuada, brindándole a cada colaborador las facilidades para cumplir con su labor dentro de los parámetros que establecen las normas; mientras que el 8.3% no desea opinar y el 0.7% de participantes en el estudio está en desacuerdo, manifestando su incomodidad por las políticas de dirección que se implementan en el centro de trabajo.

Figura 2

¿El buen clima laboral permite organizar adecuadamente el trabajo?

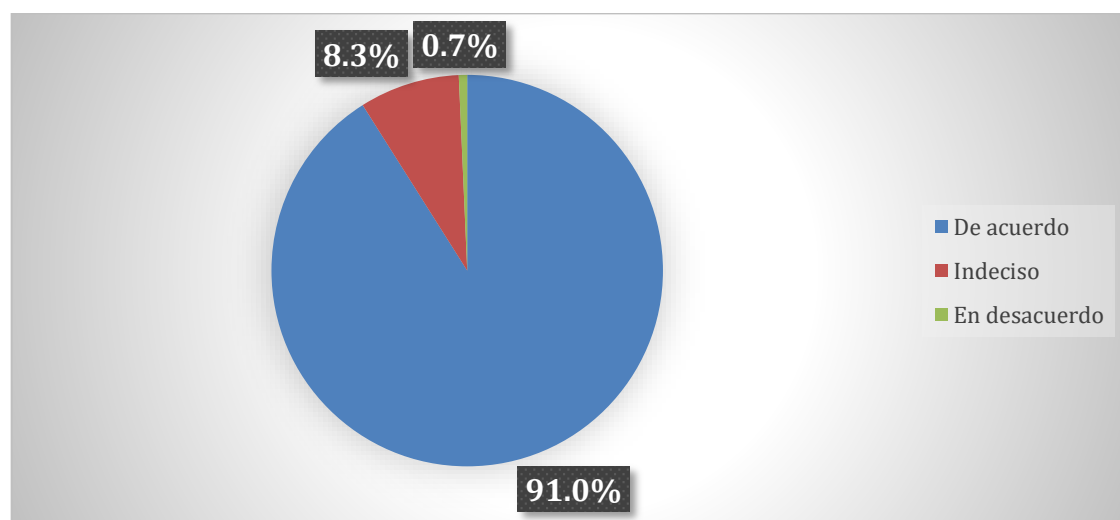


Tabla 5

¿Se siente a gusto y se identifica con su centro de trabajo?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	101	101	69.6%	69.6%
Indeciso	12	113	8.3%	77.9%
En desacuerdo	32	145	22.1%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

A pesar del buen ambiente laboral, solo el 69,6% de colaboradores se siente a gusto y se identifica con su centro laboral, dado los lineamientos y estrategias de gestión de recurso humano que se aplican; tales como considerar su opinión para mejorar el servicio Municipal; en otro caso, el 22.1% muestra su desacuerdo, porque en muchos de los casos no se le brinda oportunamente los recursos para cumplir con sus tareas, dificultado de esa manera el logro de sus metas, el bienestar y satisfacción del trabajador y el 8.3% esta indeciso para precisar alguna respuesta.

Figura 3

¿Se siente a gusto y se identifica con su centro de trabajo?

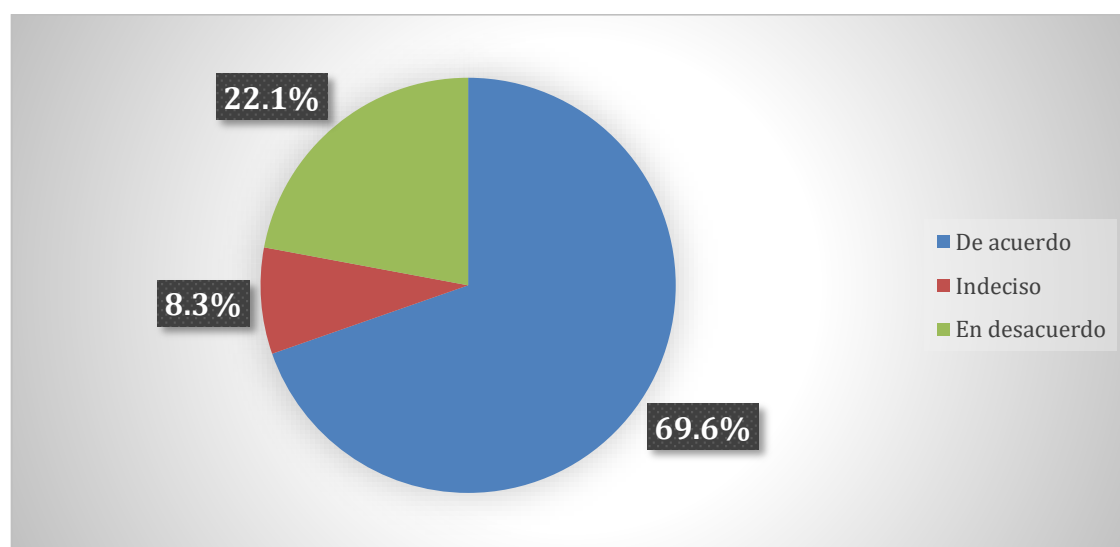


Tabla 6

¿El puesto o cargo asignado está acorde a su vocación y capacidad para optimizar desempeño?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	76	76	52.4%	52.4%
Indeciso	15	91	10.4%	62.8%
En desacuerdo	54	145	37.2%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

El 52.4% de participantes del estudio está conforme con sus puesto o cargo asignado, ya que ello está en relación a sus conocimientos y predisposición por el trabajo; los que los motiva a desarrollar todas sus competencias, habilidades o destrezas, tendiente a contribuir a una mejora en el trabajo; contrario a ello está el 37.2% de colaboradores; quienes manifiestan su desacuerdo con el puesto asignado, indicando que lo político está por encima de lo técnico. Es decir, no se valora la capacidad del colaborador y un respetable 10.4% está indeciso para otorgar respuesta a la pregunta.

Figura 4

¿El puesto o cargo asignado está acorde a su vocación y capacidad para optimizar desempeño?

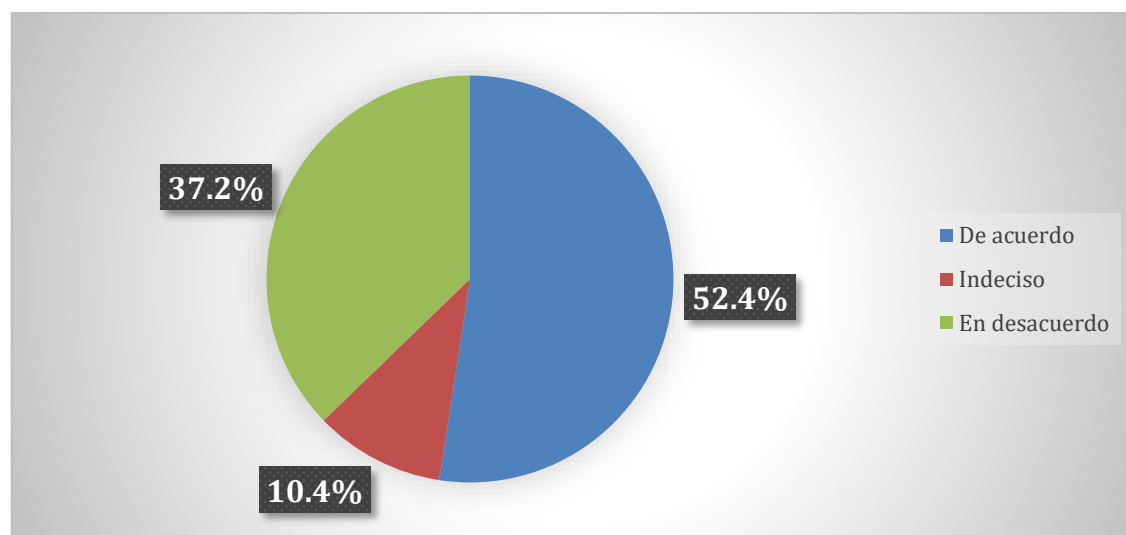


Tabla 7

¿Está satisfecho con las políticas que permiten manejar adecuadamente el recurso humano y por ende maximizar desempeño?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	79	79	54.5%	54.5%
Indeciso	16	95	11.0%	65.5%
En desacuerdo	50	145	34.5%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

El 54.5% de encuestados están satisfechos con las políticas que conllevan a dirigir el recurso humano en la Municipalidad, indicando que son adecuadas para optimizar el rendimiento laboral; en cambio un considerable 34.5% esta en desacuerdo, manifestando que los lineamientos que orientan al trabajador no son los óptimos, porque en algunos casos se prioriza la parte política del gobierno de turno y el 11% se encuentra indeciso para opinar.

Figura 5

¿Está satisfecho con las políticas que permiten manejar adecuadamente el recurso humano y por ende maximizar desempeño?

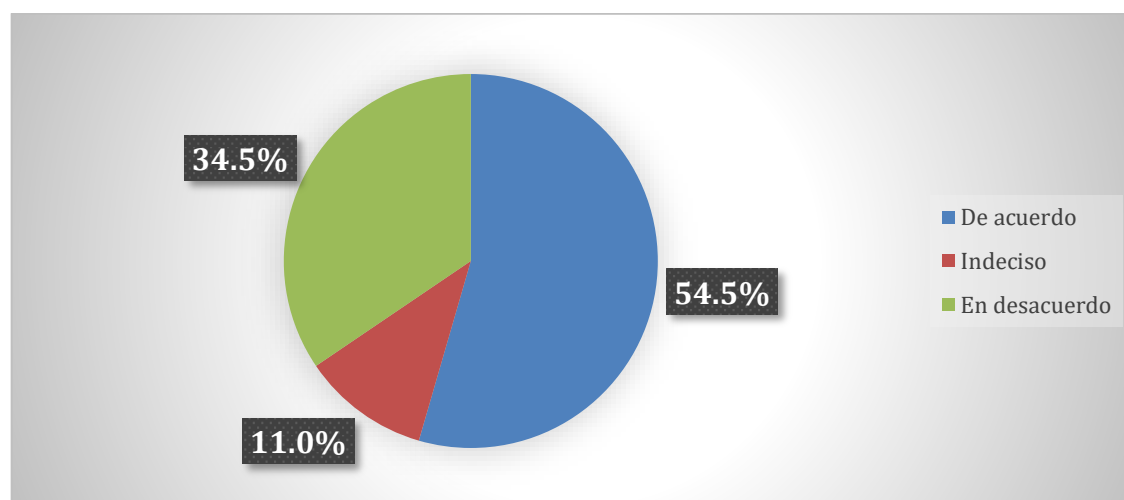


Tabla 8

¿La interacción entre trabajadores otorga confianza en el quehacer y satisfacción laboral?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	103	103	71.0%	71.0%
Indeciso	13	116	9.0%	80.0%
En desacuerdo	29	145	20.0%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Los resultados muestran que un 71% de participantes en la investigación están de acuerdo, ya que la interacción entre colaboradores en la Municipalidad da confianza y seguridad para laborar, notándose un clima de armonía entre ellos; en tanto el 20% esta en desacuerdo, porque las políticas laborales no permiten interactuar entre ellos, por las exigencias y presión para cumplir con lo encomendado y el 9% no opina a favor ni en contra de lo solicitado.

Figura 6

¿La interacción entre trabajadores otorga confianza en el quehacer y satisfacción laboral?

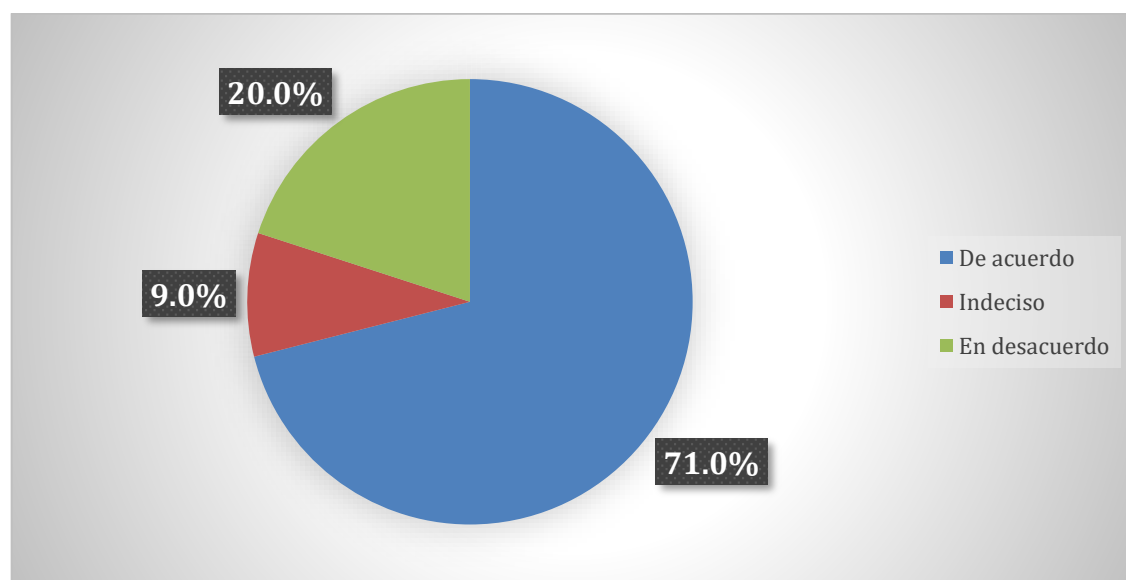


Tabla 9

¿Existe compañerismo y solidaridad en el trabajo?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	99	99	68.3%	68.3%
Indeciso	9	108	6.2%	74.5%
En desacuerdo	37	145	25.5%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Es importante que las respuestas en un 68.3% señalan que el compañerismo y solidaridad son esenciales para un eficaz desenvolvimiento en el trabajo, porque ello permite confianza, seguridad y empatía laboral; por su parte el 25.5% está en desacuerdo porque el quehacer en la Municipalidad no refleja compañerismo, cada quien ve la mejor manera para cumplir con la tarea asignada y el 6.2% se encuentra indeciso para verter algún punto de vista al respecto.

Figura 7

¿Existe compañerismo y solidaridad en el trabajo?

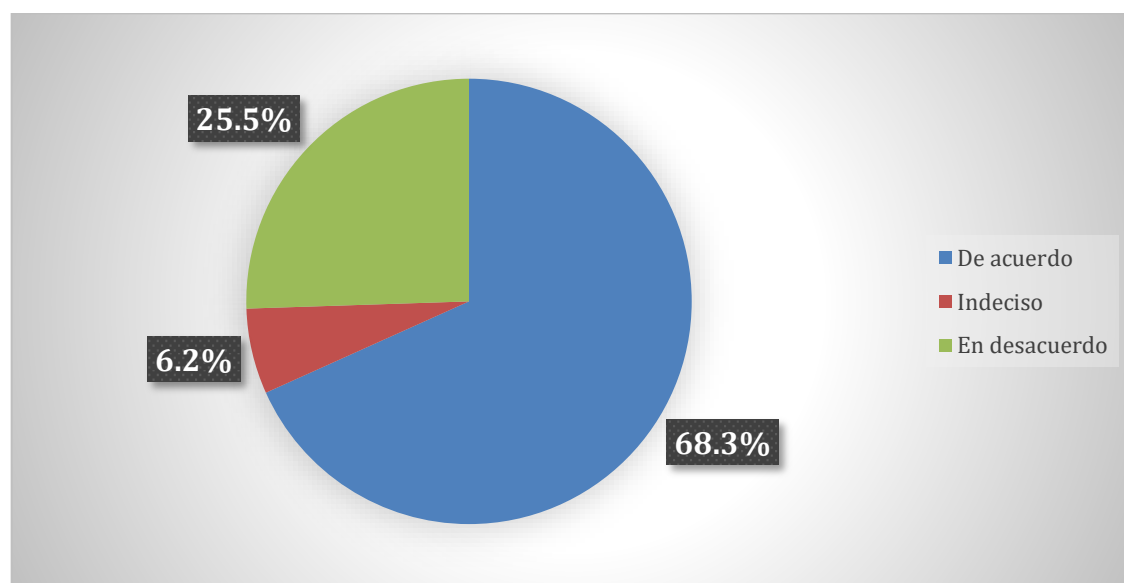


Tabla 10

¿La relación con los jefes es pertinente para mejorar desempeño y lograr la satisfacción laboral?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	106	106	73.1%	73.1%
Indeciso	18	124	12.4%	85.5%
En desacuerdo	21	145	14.5%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

A pesar de las circunstancias y las nuevas convivencias laborales, el 73.1% establece que las buenas relaciones con los jefes son necesarias para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral, hecho que otorga bienestar al colaborador y mayores resultados al centro laboral; por otras circunstancias el 14.5% de involucrados está en desacuerdo, porque las relaciones y políticas laborales establecidas por los jefes no son las más pertinentes, dadas las pocas oportunidades que tiene el trabajador para opinar sobre el funcionamiento institucional y un apreciable 12.4% se dudoso para opinar.

Figura 8

¿La relación con los jefes es pertinente para mejorar desempeño y lograr la satisfacción laboral?

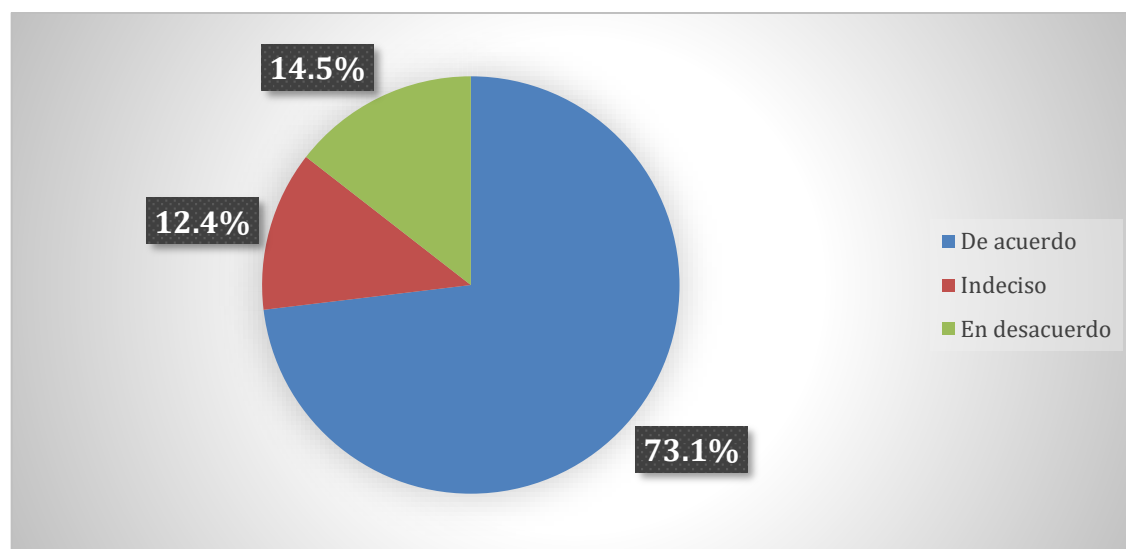


Tabla 11

¿Las instalaciones y equipos de trabajo son adecuados para maximizar el rendimiento laboral?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	98	98	67.6%	67.6%
Indeciso	15	113	10.3%	77.9%
En desacuerdo	32	145	22.1%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Los resultados en un 67.6% expresan que los trabajadores de la Municipalidad de Parcona – Ica, tienen la infraestructura y equipos de oficinas en buenas condiciones para laboral, lo que permite optimizar su rendimiento; en cambio el 22.1% de trabajadores está en desacuerdo, porque las condiciones no son las óptimas por lo obsoleto de los equipos de trabajo (computadoras, muebles, etc), así como la mala distribución de ellos ambientes físicos para realizar sus actividades; en tanto un considerable grupo de trabajadores, representados por el 10.3% esta inseguro para opinar, por su condición laboral.

Figura 9

¿Las instalaciones y equipos de trabajo son adecuados para maximizar el rendimiento laboral?

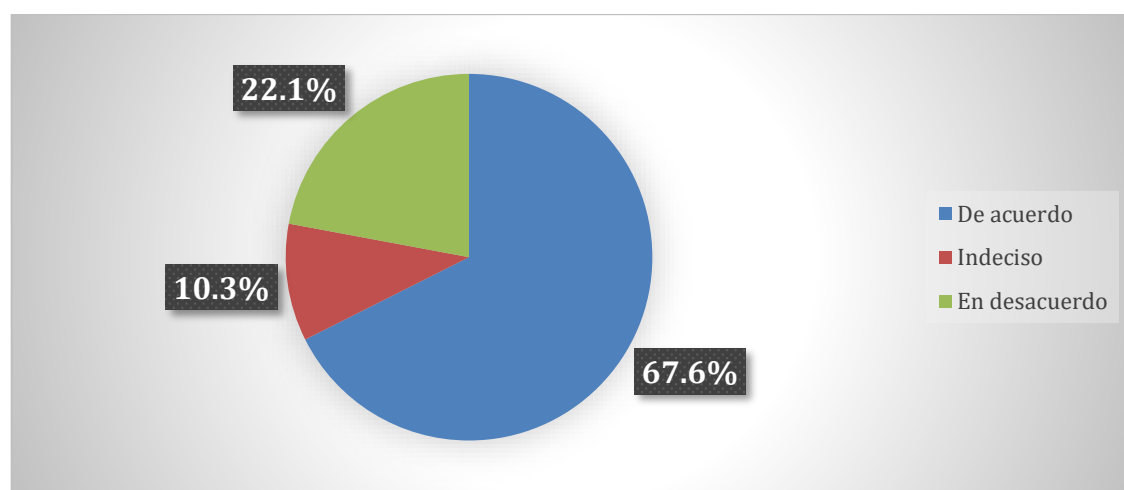


Tabla 12

¿Las condiciones de trabajo que brinda la entidad permiten confianza y seguridad laboral?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	89	89	61.4%	61.4%
Indeciso	17	106	11.7%	73.1%
En desacuerdo	39	145	26.9%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

El 61.4% de trabajadores encuestados responde que las condiciones de trabajo en la Municipalidad brindan confianza y seguridad laboral, reflejado en el clima de trabajo que fluye en dicha entidad; en cambio el 26.9% de participantes en el estudio muestra su desacuerdo, ya que no se cumplen los protocolos de bioseguridad en el trabajo y el 11.7% esta confuso para responder.

Figura 10

¿Las condiciones de trabajo que brinda la entidad permiten confianza y seguridad laboral?

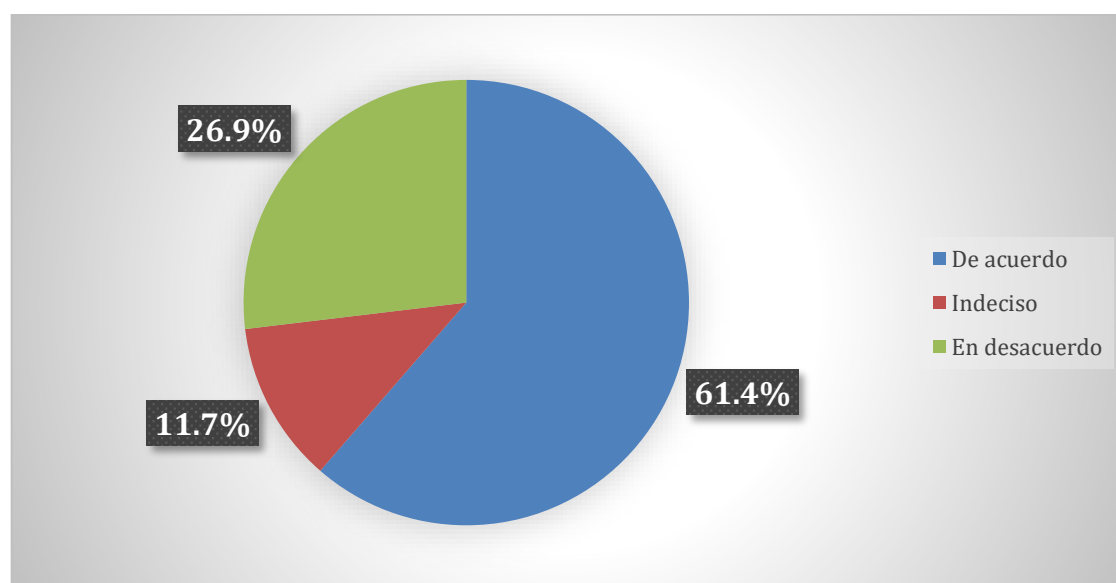


Tabla 13

¿La jornada laboral está en relación al rigor y actividades de trabajo?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	121	121	83.5%	83.5%
Indeciso	5	126	3.4%	86.9%
En desacuerdo	19	145	13.1%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Mayoritariamente el 83.5% de trabajadores de la Municipalidad de Parcona – Ica, señala que la jornada de trabajo está acorde a las exigencias de la normatividad vigente, dando lugar a una racional distribución del trabajo; por tanto, el 13.1% indica su desacuerdo por la deficiente distribución del trabajo, ya que en ciertos casos deben pasarse de la jornada normal para cumplir con lo asignado, tiempo que no es reconocido por la entidad en bien del trabajador y el 3.4% esta dubitativo para responder

Figura 11

¿La jornada laboral está en relación al rigor y actividades de trabajo?

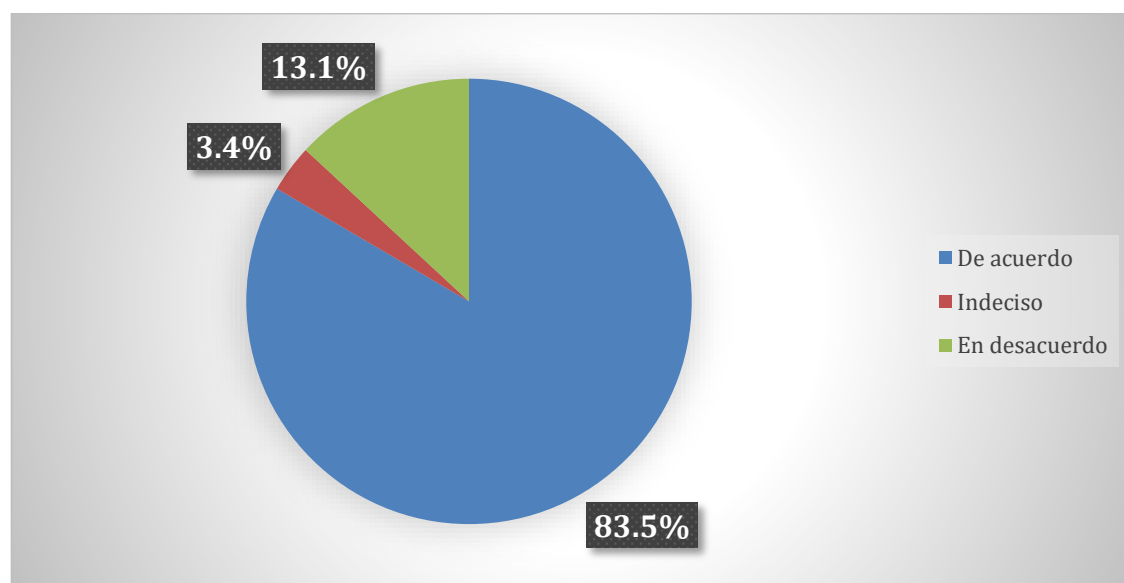


Tabla 14

¿En su centro laboral se valora su desempeño?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	103	103	71.0%	71.0%
Indeciso	12	115	8.3%	79.3%
En desacuerdo	30	145	20.7%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Los resultados muestran en un 71% que los trabajadores están satisfechos porque en el centro laboral se valora su esfuerzo y desempeño por el trabajo cumplido, en otras circunstancias se encuentra el 20.7% de encuestados, quienes indican su incomodidad porque su desempeño no es valorado ni mucho menos reconocido y el 8.3% de trabajadores esta inseguro para expresar su respuesta.

Figura 12

¿En su centro laboral se valora su desempeño?

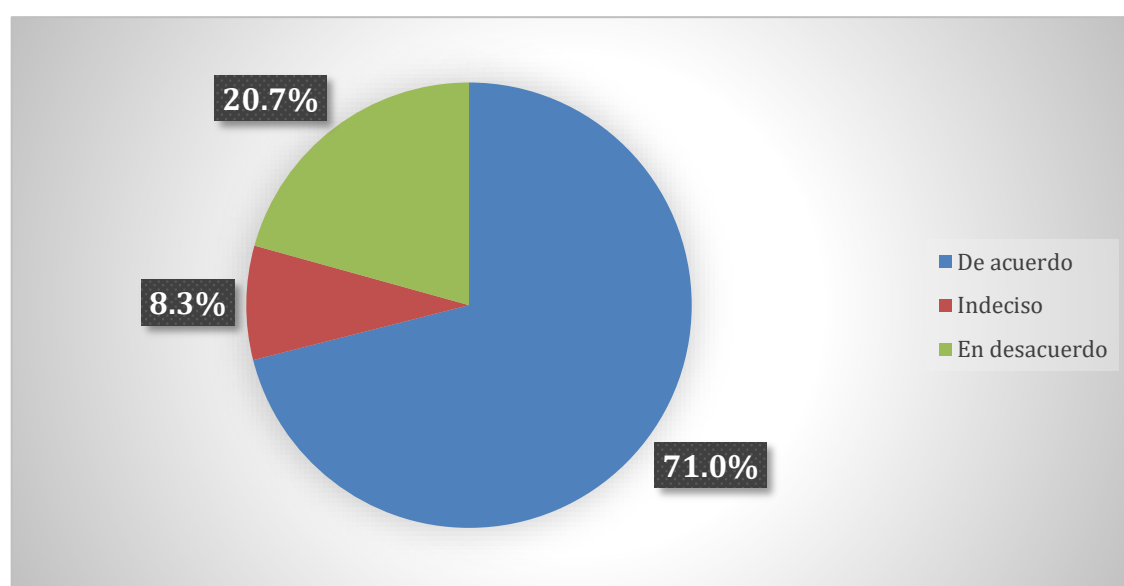


Tabla 15

¿Su labor es reconocida por los compañeros y jefes?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	96	96	66.2%	66.2%
Indeciso	15	111	10.4%	76.6%
En desacuerdo	34	145	23.4%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

La tabla muestra que el 66.2% de encuestados indica que su labor es reconocida y apreciada por sus compañeros y jefes, dada su capacidad y voluntad para hacer las cosas, contrario a ello el 23.4% muestra su desacuerdo, porque no se les reconoce su esfuerzo por cumplir con las tareas y contribución al desarrollo institucional y el 10.4% de encuestados están dudosos para opinar.

Figura 13

¿Su labor es reconocida por los compañeros y jefes?

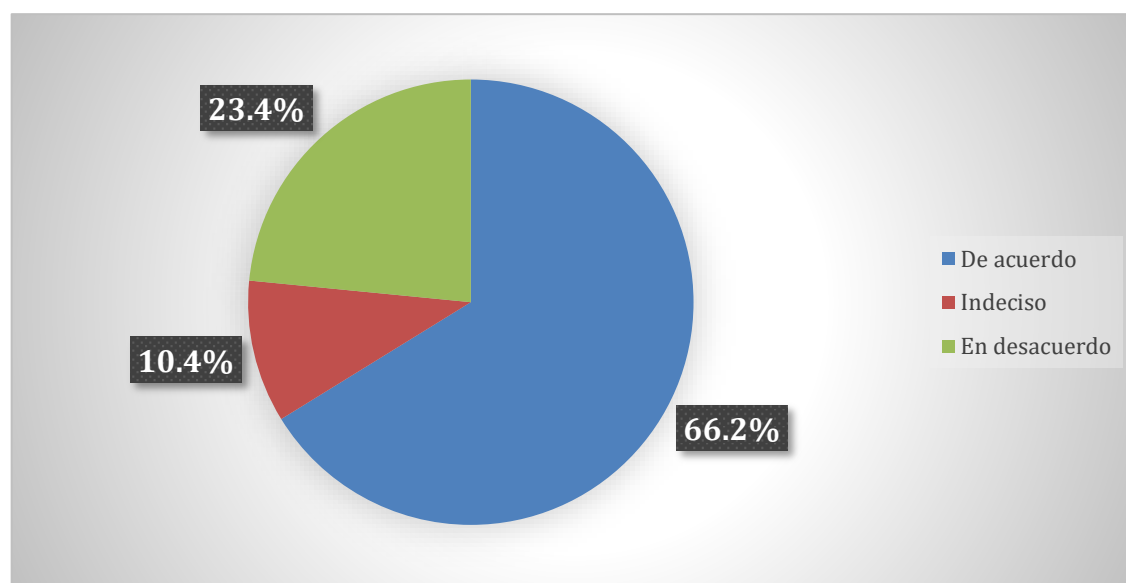


Tabla 16

¿La compensación recibida está acorde con el esfuerzo realizado?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	77	77	53.1%	53.1%
Indeciso	19	96	13.1%	66.2%
En desacuerdo	49	145	33.8%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

De forma relativa el 53.1% de trabajadores considera que la recompensa recibida está acorde al trabajo realizado, por otra parte, el 33.8% de encuestados indica que la remuneración percibida no recompensa el esfuerzo por la tarea realizada y el 13.1% esta confuso para responder, por desconocer el procedimiento para asignar el monto remunerativo.

Figura 14

¿La compensación recibida está acorde con el esfuerzo realizado?

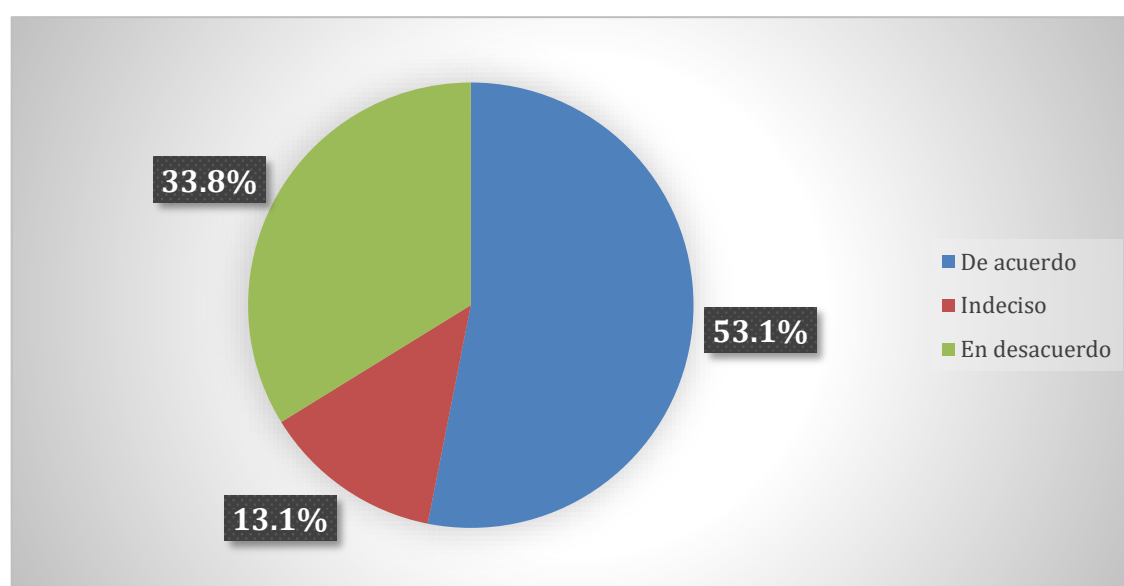


Tabla 17

¿La entidad les brinda capacitación periódica para un mejor desempeño?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	71	71	49.0%	49.0%
Indeciso	13	84	8.9%	57.9%
En desacuerdo	61	145	42.1%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Las respuestas reflejan la realidad de la Municipalidad en relación a la capacitación; ya que solo el 49% expresa recibir capacitación como política de mejorar el accionar del trabajador en los distintos niveles jerárquicos, cuyo efecto es la maximización de resultados en el centro de trabajo; contrario a lo expresado, el 42.1% está en desacuerdo, manifestando que a pesar del presupuesto existente la Municipalidad no realiza las capacitaciones en el momento requerido para mejorar rendimiento, ni para las actividades que requieren mejorar porque no existe un diagnóstico oportuno y el 8.9% de involucrados esta dubitativo para manifestar alguna respuesta.

Figura 15

¿La entidad les brinda capacitación periódica para un mejor desempeño?

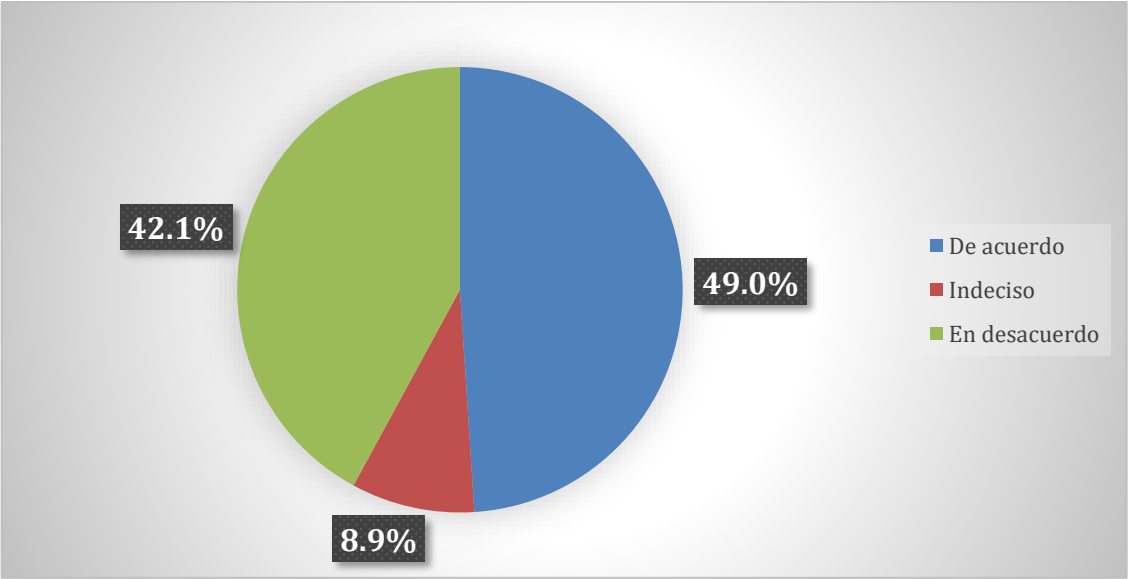


Tabla 18

¿El centro laboral les brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	74	74	51.0%	51.0%
Indeciso	15	89	10.4%	61.4%
En desacuerdo	56	145	38.6%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

En la medida de las posibilidades presupuestales, el 51% de trabajadores encuestados manifiestan que en centro laboral les otorgan oportunidades de aprendizaje y desarrollo, como forma de motivar e incentivar al trabajador, dentro de los parámetros que la normatividad permite; en cambio, un considerable grupo de trabajadores, representados por el 38.6% está en desacuerdo porque en la Municipalidad hace muchos años no les brindan oportunidad de desarrollo y el 10.4% de personas involucradas en el estudio están indecisas para responder.

Figura 16

¿El centro laboral les brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo?

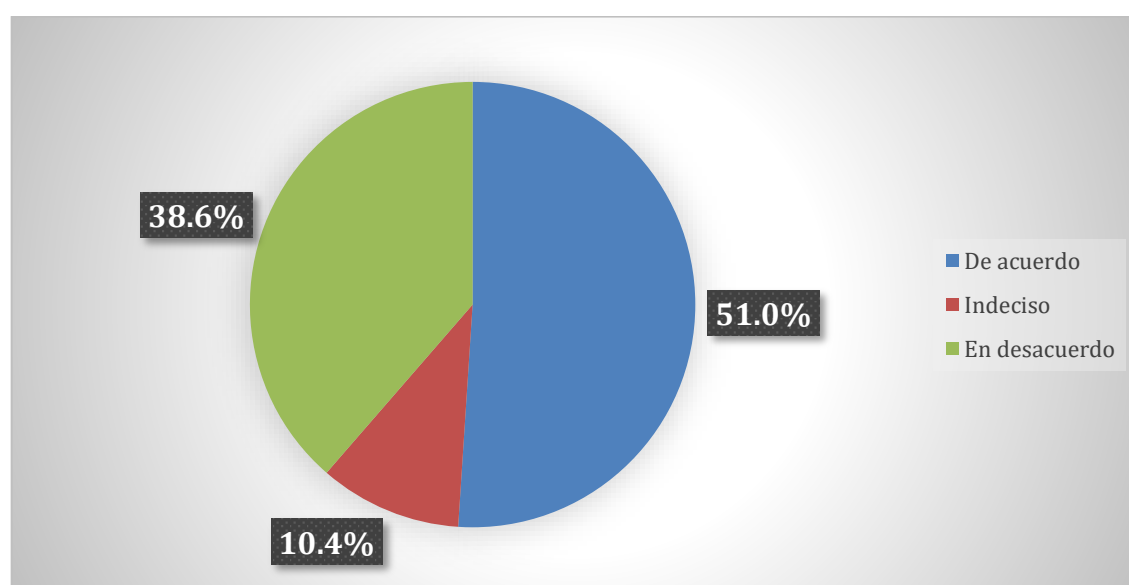


Tabla 19

¿La municipalidad les brinda oportunidades de ascenso y rotación?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	52	52	35.9%	35.9%
Indeciso	16	68	11.0%	46.9%
En desacuerdo	77	145	53.1%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Sorprendentemente gran parte de trabajadores, representados por el 53.1% indican que en la Municipalidad de Parcona – Ica no se les brinda oportunidades de rotación y ascenso en función a sus conocimientos, habilidades y competencias del trabajador para realizar las cosas cada día mejor; en cambio el 35.9% de colaboradores establecen que las autoridades y los directivos de la Municipalidad les brindan las oportunidades de ascenso y rotación respectiva, dada la preparación de cada trabajador y el 11% está indeciso para opinar.

Figura 17

¿La municipalidad les brinda oportunidades de ascenso y rotación?

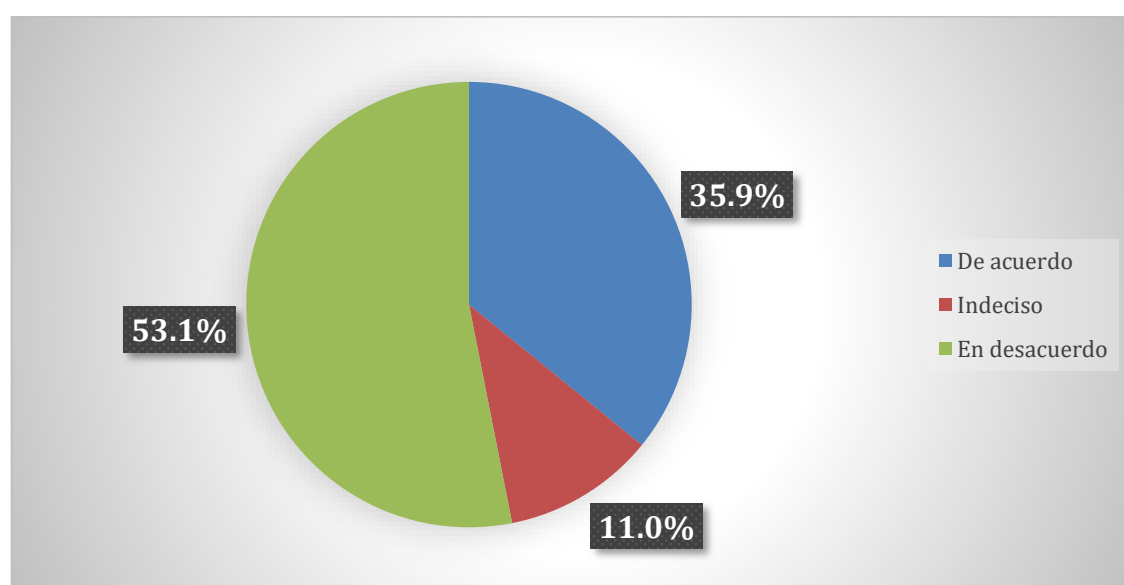


Tabla 20

¿Se le brinda oportunamente los recursos para cumplir con la tarea asignada?

Respuesta	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	84	84	58.0%	58.0%
Indeciso	17	101	11.7%	69.7%
En desacuerdo	44	145	30.3%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por la tesista

El 58% de participantes de la tesis, sostiene que en el centro laboral, les otorgan en el momento requerido los recursos necesarios para cumplir con el trabajo asignado, como política para el buen funcionamiento institucional; en cambio el 30.3% expresa su disconformidad porque los jefes no hacen las gestiones pertinentes para la asignación oportuna de los recursos que se requieren para cumplir con las metas programadas y el 11.7% esta confuso para opinar, por desconocimiento del procedimiento para asignar los recursos requeridos.

Figura 18

¿Se le brinda oportunamente los recursos para cumplir con la tarea asignada?

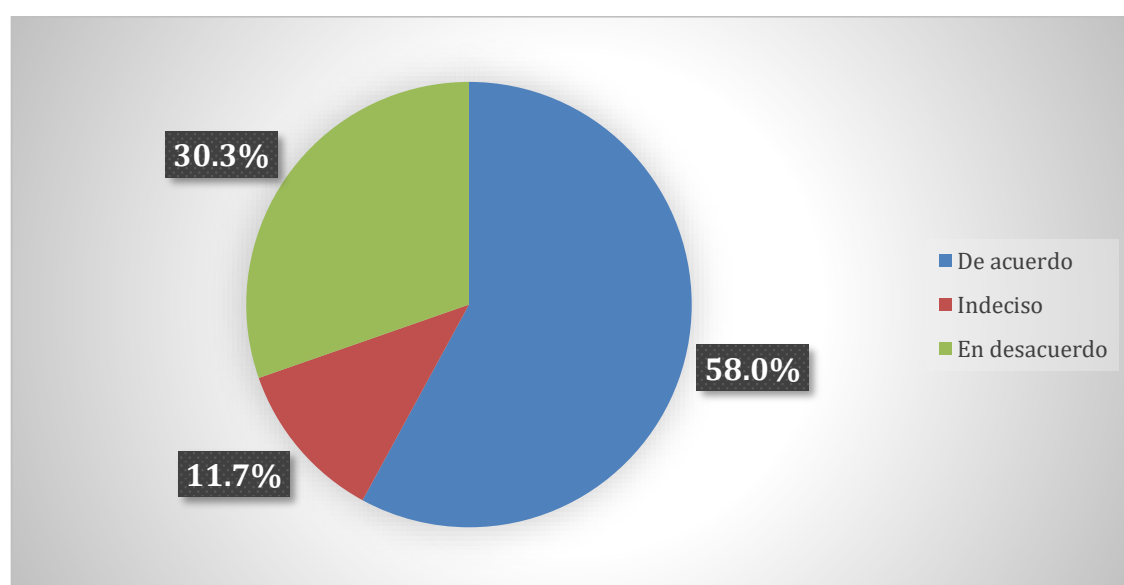


Tabla 21

¿Según puesto, logra los resultados esperados?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	103	103	71.0%	71.0%
Indeciso	18	121	12.4%	83.4%
En desacuerdo	24	145	16.6%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

A pesar de los inconvenientes y limitaciones presupuestales de las Municipalidades, el 71% de trabajadores señala lograr sus metas programadas, ya que sus jefes les brindan las facilidades y recursos para cumplir con sus actividades, en tanto el 16.6% establece su desacuerdo, ya que a nivel institucional no de logran los resultados esperados, por las deficientes políticas de gestión y la ineficaz capacidad de gasto y el 12.4% está indeciso para expresar respuesta sobre lo solicitado.

Figura 19

¿Según puesto, logra los resultados esperados?

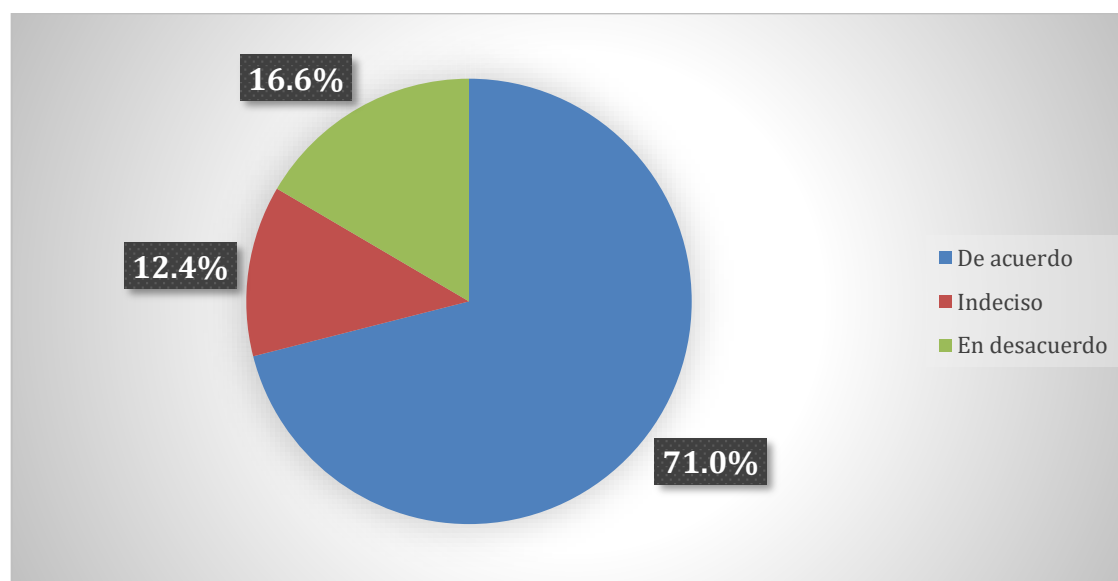


Tabla 22

¿El ambiente de trabajo le permite lograr la productividad laboral y organizacional?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	104	104	71.7%	71.7%
Indeciso	16	120	11.1%	82.8%
En desacuerdo	25	145	17.2%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Para el 71.7% de colaboradores municipales, el ambiente laboral en cuanto a condiciones de trabajo, trato, empatía, comunicación, relaciones laborales, entre otros factores que fluye en las diferentes oficinas de la institución, permite lograr la productividad a nivel personal como institucional; en cambio el 17.2% expresa su desacuerdo porque las estrategias de trabajo no son las adecuadas para lograr la productividad esperada y el 11.1% de encuestados están indecisos para responder.

Figura 20

¿El ambiente de trabajo le permite lograr la productividad laboral y organizacional?

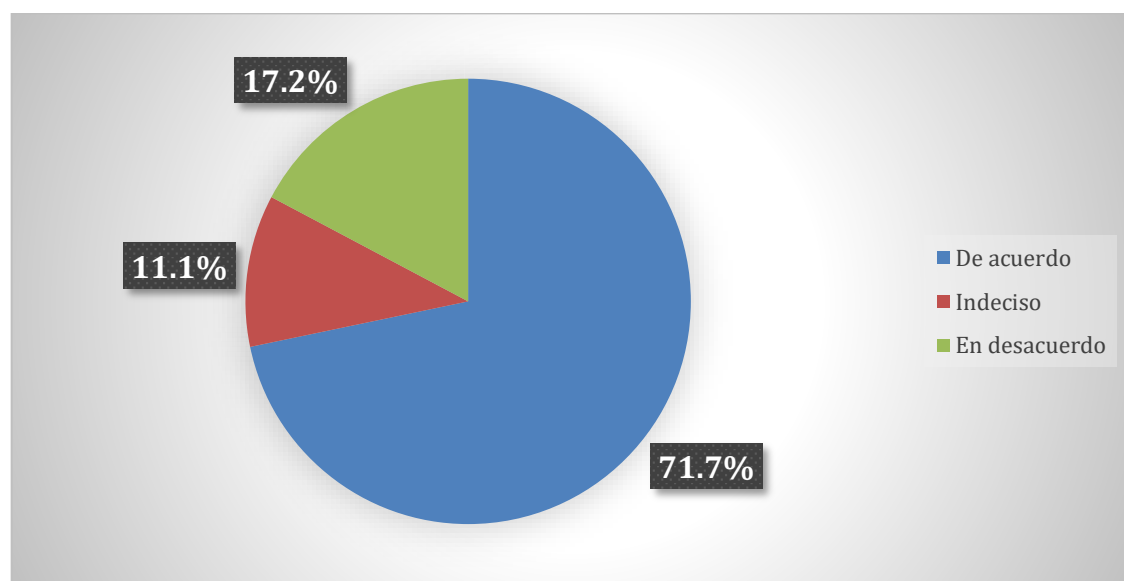


Tabla 23

¿En la Municipalidad, se les motiva para crecer laboral y profesionalmente?

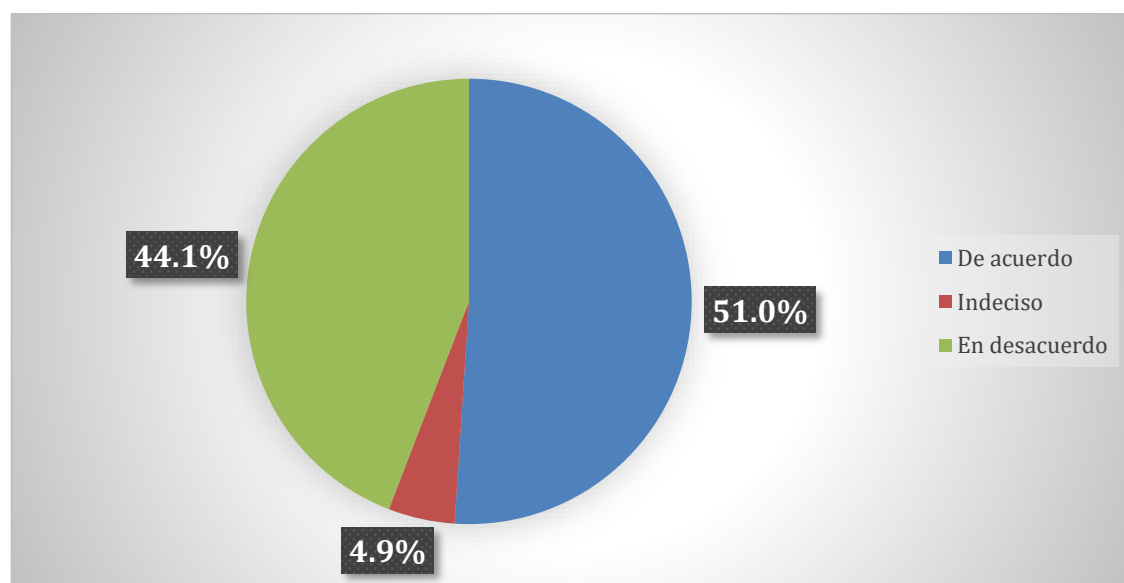
Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	74	74	51.0%	51.0%
Indeciso	7	81	4.9%	55.9%
En desacuerdo	64	145	44.1%	100.0%
Total	145		100%	

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Para el 51% de trabajadores encuestados, las autoridades y jefes en general siempre los motivan para seguir superándose laboral y profesionalmente, dándole la confianza y seguridad que necesitan para cumplir con el trabajo asignado; en cambio el 44.1% está en desacuerdo, porque la Municipalidad no tiene un programa de motivación para el conjunto de trabajadores, que de una u otra forma les permita disminuir el estrés laboral y el 4.9% muestra su indecisión para dar respuesta a lo requerido.

Figura 21

¿En la Municipalidad, se les motiva para crecer laboral y profesionalmente?



3.2. Comprobación de Hipótesis

3.2.1. Hipótesis General (H₁)

El Clima laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica, año 2020

Hipótesis nula (H₀)

El Clima laboral no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica, año 2020

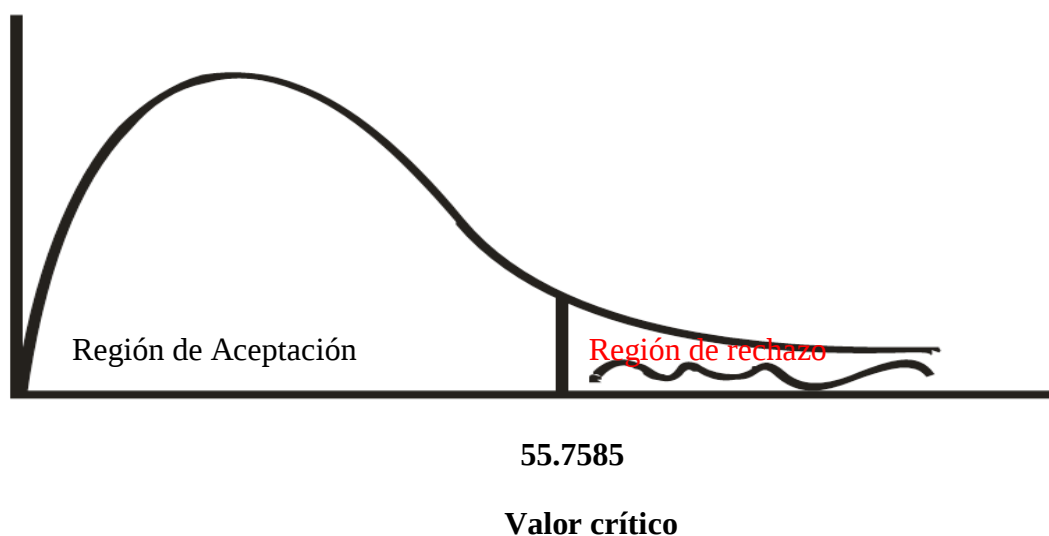
En seguida, para efectuar la comprobación de la hipótesis principal de acuerdo a los resultados obtenidos, a un nivel de confianza del 95% y nivel de significación del 5%, se aplicó la prueba del CHI-CUADRADO mediante la siguiente fórmula

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}, \text{ teniendo en cuenta los grados de libertad que resultaron de las filas}$$

por columnas $(21 - 1) (3 - 1) = 20 \times 2 = 40$ siendo el valor crítico de 55.7585.

Por lo tanto, en gráfica se establece la Región de Aceptación (R.A) y la Región de Rechazo (R.R)

Figura 22



APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCIÓN A LOS RESULTADOS ARIBADOS

FÓRMULA:
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: x^2 = CHI CUADRADO

f_o = Frecuencias Observadas

f_e = Frecuencias Esperadas

Tabla 24

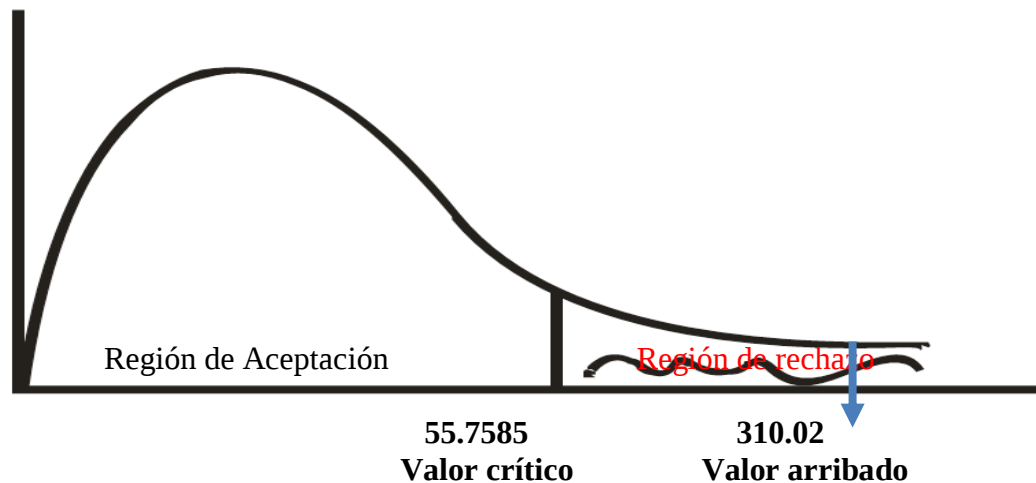
Chi – cuadrado en función a los resultados arribados

Respuestas Nº Tabla	1			2			3			TOTAL
	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	
2	131	93.95	14.61	13	13.95	0.07	1	37.1	35.12	145
3	132	93.95	15.41	12	13.95	0.27	1	37.1	35.12	145
4	101	93.95	0.53	12	13.95	0.27	32	37.1	0.7	145
5	76	93.95	3.43	15	13.95	0.08	54	37.1	7.7	145
6	79	93.95	2.38	16	13.95	0.3	50	37.1	4.49	145
7	103	93.95	0.87	13	13.95	0.07	29	37.1	1.77	145
8	99	93.95	0.27	9	13.95	1.76	37	37.1	0	145
9	106	93.95	1.54	18	13.95	1.17	21	37.1	6.98	145
10	98	93.95	0.17	15	13.95	0.08	32	37.1	0.7	145
11	89	93.95	0.26	17	13.95	0.67	39	37.1	0.1	145
12	121	93.95	7.79	5	13.95	5.74	19	37.1	8.83	145
13	103	93.95	0.87	12	13.95	0.27	30	37.1	1.36	145
14	96	93.95	0.04	15	13.95	0.08	34	37.1	0.26	145
15	77	93.95	3.06	19	13.95	1.83	49	37.1	3.82	145
16	71	93.95	5.61	13	13.95	0.07	61	37.1	15.4	145
17	74	93.95	4.24	15	13.95	0.08	56	37.1	9.63	145
18	52	93.95	18.73	16	13.95	0.3	77	37.1	42.93	145
19	84	93.95	1.05	17	13.95	0.67	44	37.1	1.29	145
20	103	93.95	0.87	18	13.95	1.17	24	37.1	4.62	145
21	104	93.95	1.07	16	13.95	0.3	25	37.1	3.94	145
22	74	93.95	4.24	7	13.95	3.46	64	37.1	19.51	145
TOTAL	1973		87.04	293		18.71	779		204.27	3045

$X^2 = 87.04 + 18.71 + 204.27 = 310.02$

Entonces, el resultado arribado de 310.02 supera al valor crítico de 55.7585; lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, donde se afirma que el Clima laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica, año 2020.

Figura 23



3.2.2. Comprobación de Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

El compromiso laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020

Hipótesis Nula

El compromiso laboral no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020

Grados de libertad: $(7 - 1) (3 - 1) = 6 \times 2 = 12$, valor crítico 21.0261

Tabla 25

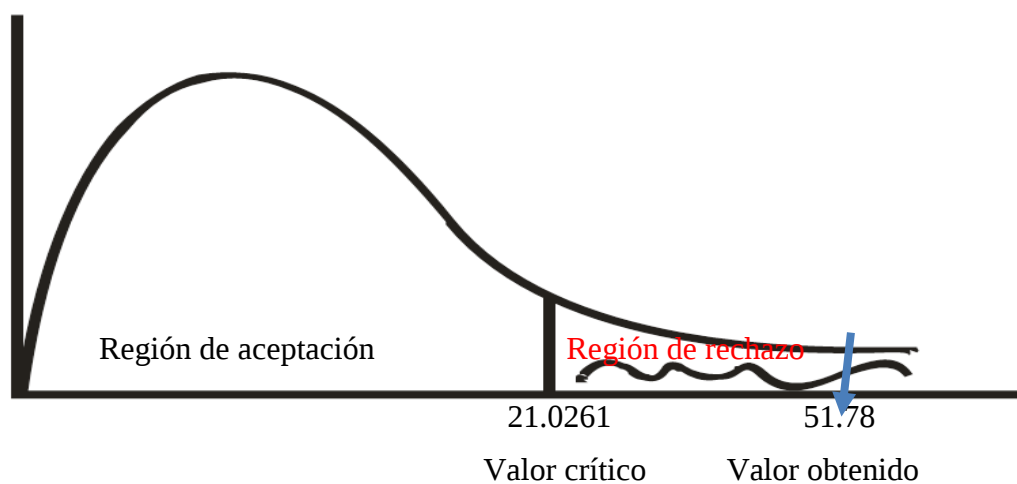
Comprobación de Hipótesis Específicas 1

Respuestas Nº Tabla	1			2			3			TOT AL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
4	101	88.71	1.70	12	14.43	0.41	32	41.86	2.32	145
5	76	88.71	1.82	15	14.43	0.02	54	41.86	3.52	145
6	79	88.71	1.06	16	14.43	0.17	50	41.86	1.58	145
19	84	88.71	0.25	17	14.43	0.46	44	41.86	0.11	145
20	103	88.71	2.30	18	14.43	0.88	24	41.86	7.62	145
21	104	88.71	2.63	16	14.43	0.17	25	41.86	6.79	145
22	74	88.71	2.44	7	14.43	3.82	64	41.86	11.71	145
TOTAL	621		12.20	101		5.93	293		33.65	1015

$$X^2 = 12.20 + 5.93 + 33.65 = 51.78$$

El resultado de 51.78 es superior al valor crítico de 21.0261, lo que implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1.

Figura 24



Hipótesis Específica 2

Las relaciones laborales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020.

Hipótesis Nula

Las relaciones laborales no influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020.

Grados de libertad: $(7 - 1) (3 - 1) = 6 \times 2 = 12$, Valor crítico 21.0261

Tabla 26

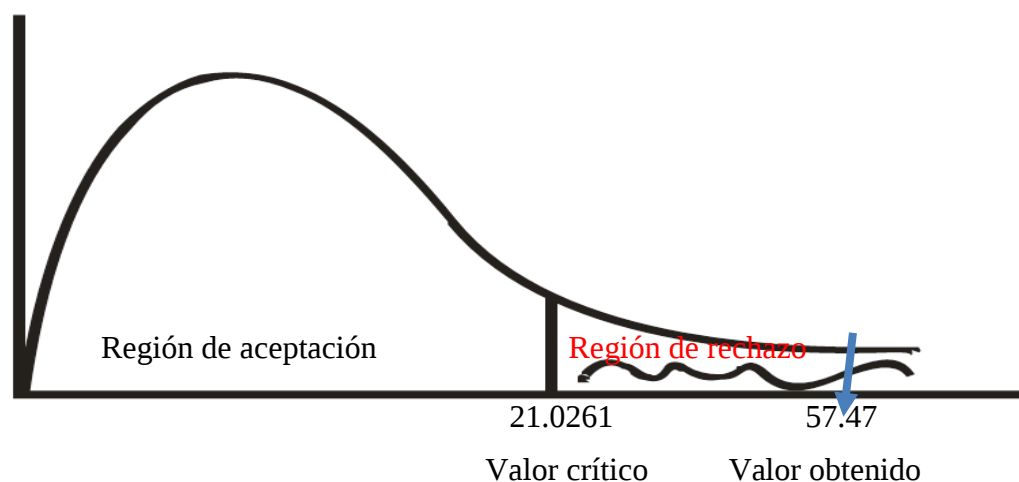
Comprobación de Hipótesis Específicas 2

Respuestas Nº Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
7	103	96.14	0.49	13	14.00	0.07	29	34.86	0.98	145
8	99	96.14	0.08	9	14.00	1.79	37	34.86	0.13	145
9	106	96.14	1.01	18	14.00	1.14	21	34.86	5.51	145
19	84	96.14	1.53	17	14.00	0.64	44	34.86	2.40	145
20	103	96.14	0.49	18	14.00	1.14	24	34.86	3.38	145
21	104	96.14	0.64	16	14.00	0.29	25	34.86	2.79	145
22	74	96.14	5.10	7	14.00	3.50	64	34.86	24.37	145
TOTAL	673		9.35	98		8.57	244		39.56	1015

$$X^2 = 9.35 + 8.57 + 39.56 = 57.47$$

El resultado de 57.47 es superior al valor crítico de 21.0261, lo que implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2.

Figura 25



Hipótesis Específica 3

Las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020

Hipótesis Nula

Las condiciones de trabajo no influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020

Grados de libertad: $(7 - 1) (3 - 1) = 6 \times 2 = 12$, Valor crítico 21.0261

Tabla 27

Comprobación de Hipótesis Específicas 3

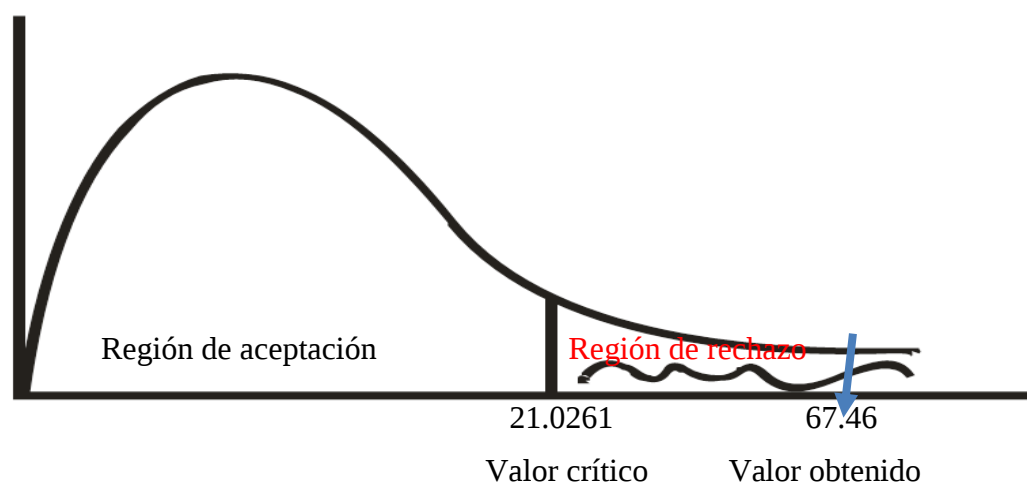
Respuestas Nº Tabla	1			2			3			TOTAL
	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	
10	98	96.14	0.04	15	13.57	0.15	32	35.29	0.31	145
11	89	96.14	0.53	17	13.57	0.87	39	35.29	0.39	145
12	121	96.14	6.43	5	13.57	5.41	19	35.29	7.52	145
19	84	96.14	1.53	17	13.57	0.87	44	35.29	2.15	145

20	103	96.14	0.49	18	13.57	1.45	24	35.29	3.61	145
21	104	96.14	0.64	16	13.57	0.43	25	35.29	3.00	145
22	74	96.14	5.10	7	13.57	3.18	64	35.29	23.37	145
TOTAL	673		14.76	95		12.36	247		40.35	1015

$$X^2 = 14.76 + 12.36 + 40.35 = 67.47$$

El resultado de 67.47 es superior al valor crítico de 21.0261, lo que implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3.

Figura 26



Hipótesis Específica 4

La compensación y reconocimiento influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020

Hipótesis Nula

La compensación y reconocimiento no influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020

Grados de libertad: $(7 - 1) (3 - 1) = 6 \times 2 = 12$, valor crítico 21.0261

Tabla 28

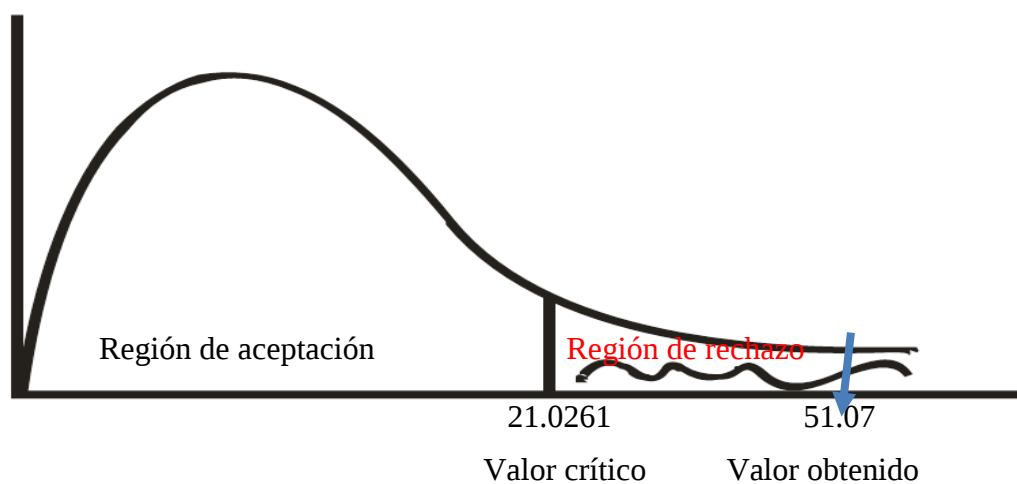
Comprobación de Hipótesis Específicas 4

Respuestas Nº Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
13	103	91.57	1.43	12	14.86	0.55	30	38.57	1.90	145
14	96	91.57	0.21	15	14.86	0.00	34	38.57	0.54	145
15	77	91.57	2.32	19	14.86	1.16	49	38.57	2.82	145
19	84	91.57	0.63	17	14.86	0.31	44	38.57	0.76	145
20	103	91.57	1.43	18	14.86	0.66	24	38.57	5.50	145
21	104	91.57	1.69	16	14.86	0.09	25	38.57	4.78	145
22	74	91.57	3.37	7	14.86	4.16	64	38.57	16.76	145
TOTAL	641		11.08	104		6.93	270		33.06	1015

$$X^2 = 11.08 + 6.93 + 33.06 = 51.07$$

El resultado de 51.07 es superior al valor crítico de 21.0261, lo que implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 4.

Figura 27



Hipótesis Específica 5

Las oportunidades de desarrollo influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020

Hipótesis Nula

Las oportunidades de desarrollo no influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020

Grados de libertad: $(7 - 1)(3 - 1) = 6 \times 2 = 12$, valor crítico 21.0261

Tabla 29

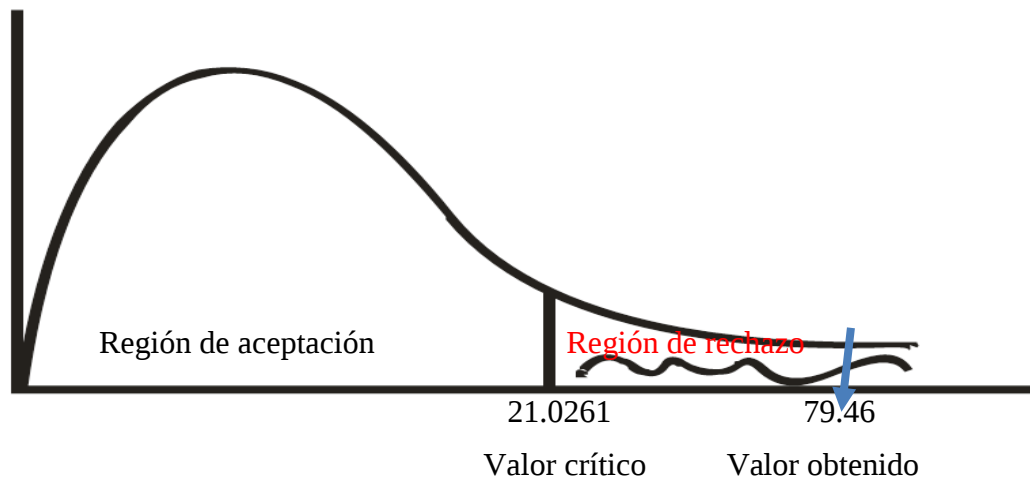
Comprobación de Hipótesis Específicas 5

Respuestas Nº Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
16	71	80.29	1.07	13	14.57	0.17	61	50.14	2.35	145
17	74	80.29	0.49	15	14.57	0.01	56	50.14	0.68	145
18	52	80.29	9.97	16	14.57	0.14	77	50.14	14.39	145
19	84	80.29	0.17	17	14.57	0.40	44	50.14	0.75	145
20	103	80.29	6.43	18	14.57	0.81	24	50.14	13.63	145
21	104	80.29	7.00	16	14.57	0.14	25	50.14	12.61	145
22	74	80.29	0.49	7	14.57	3.93	64	50.14	3.83	145
TOTAL	562		25.62	102		5.60	351		48.24	1015

$$X^2 = 25.62 + 5.60 + 48.24 = 79.46$$

El resultado de 79.46 es superior al valor crítico de 21.0261, lo que implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 5.

Figura 28



IV. DISCUSIÓN

Los resultados de la problemática acerca del clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, indican lo siguiente:

En cuanto al compromiso laboral, el 69.6% manifiesta su comodidad e identificación con el centro laboral, ya que el cargo asignado está en relación a su capacidad y vocación, reflejándose ello en el desempeño de la labor realizada, teniendo en cuenta las políticas que conllevan al adecuado manejo del personal.

Por su parte, en promedio el 71% expresa que las relaciones laborales en la Municipalidad de Parcona son buenas, por el compañerismo, solidaridad, confianza y satisfacción en el trabajo, por parte de los colaboradores y jefes de las distintas áreas de entidad.

Asimismo, en promedio el 67.6% de involucrados en la investigación expresan que las condiciones de trabajo son adecuadas para maximizar el desempeño laboral, comprendiendo ello las instalaciones, equipos, jornada laboral, actividades realizadas, etc.

Por lo consiguiente, el 66.2% de participantes en el estudio indican que su labor es reconocida por sus compañeros y jefes, mas no por la institución y el 53.1% establece que la compensación recibida está acorde al esfuerzo realizado.

En relación a las oportunidades de desarrollo, se tiene que el 49% de trabajadores inmersos en el estudio establecen que la entidad les brinda capacitación para un mejor desempeño; y el 35.9% establece que en la Municipalidad se brinda oportunidades de ascenso y rotación.

En suma, lo indicado anteriormente se relaciona con la comprobación de la hipótesis al 95% de confiabilidad y 5% de error, dado que el resultado arribado de 310.02 es mayor

al valor crítico de 55.7585; lo que afirma que: El Clima laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica, año 2020; en efecto, todo se confirma con los resultados señalados en los antecedentes internacionales, nacionales y locales.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye, en base a los resultados, que existe influencia significativa entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica. Este resultado prueba la validez de la hipótesis general de la investigación, así mismo, permite confirmar que mientras más positiva sea la percepción de los trabajadores acerca del clima laboral, mayor será el desempeño de los trabajadores; dado el compromiso, las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, compensación y reconocimiento, y desarrollo del personal.
2. El compromiso laboral referente a identificación, capacidad, vocación y políticas de trabajo influyen en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica.
3. Las relaciones laborales en cuanto a la interacción entre autoridades, jefes y trabajadores otorgan confianza, seguridad, compromiso, solidaridad y satisfacción para el buen desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica.
4. Las condiciones del trabajo acerca de las instalaciones, distribución de ambientes, equipos de trabajo y jornada laboral influyen en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica.
5. La compensación y reconocimiento por la labor realizada acerca del logro de metas, objetivos y productividad influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica.
6. Las oportunidades de desarrollo en cuanto a capacitación, rotación y ascenso influyen en la optimización del desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda realizar evaluación permanente del trabajador para diagnosticar sus fortalezas y debilidades, que permitan elaborar programas de capacitación para mejorar las competencias del trabajador en bien de entidad y de la comunidad de Parcona – Ica.

Segundo: Las autoridades y funcionarios de la Municipalidad de Parcona – Ica, para mantener un buen clima laboral deben implementar programas de motivación, establecer sistemas de recompensas acorde al desempeño, deben implementar lineamientos que generen confianza, transparencia, respeto, comunicación, entre otros factores que conlleven al desarrollo institucional.

Tercero: Para fomentar y mantener el buen clima laboral e incrementar el desempeño del trabajador, los responsables de la Gestión de la Municipalidad de Parcona – Ica, deben brindar oportunidades de desarrollo en relación al ascenso y rotación de personal, como forma de reconocer el esfuerzo del trabajador.

Cuarto: El buen ambiente de trabajo y desempeño del trabajador, requiere que en la Municipalidad de Parcona – Ica, se implemente como estrategia la inducción del trabajador con el fin de socializarlo e impulsar de forma más rápida su adaptación a las acciones de la Municipalidad, aprovechando al máximo sus capacidades.

Quinto: En la Municipalidad de Parcona – Ica, de acuerdo a sus actividades y problemática debe generarse lluvia de ideas, donde al trabajador se le escuche y considere sus opiniones para tomar la mejor decisión como estrategia de gestión, generando un óptimo comportamiento del trabajador dentro del contexto de la creatividad, innovación y desarrollo institucional.

Sexto: Para un buen clima y desempeño laboral, los responsables de la Municipalidad deben impulsar el trabajo en equipo, fomentando la cooperación, solidaridad y responsabilidad, para lograr los objetivos comunes a nivel organizacional, con el fin de adaptarse a los cambios que exigen la modernización de la gestión pública.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2005). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Gránica S.A.
- Ávila, R. (2001). *Metodología de la investigación*. Lima – Perú: Estudios y ediciones R.A.
- Bergeron, J. (1983). *Aspectos humanos de la organización*. Costa Rica: Gaitán Morin.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional* (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Daniels, A. (1997). *Gerencia del desempeño*. México: Pomaire.
- Código de trabajo, art. 9, 10, edición 2009
- Dessler, G., & Varela, R. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: PrenticeHall. Pearson.
- Dolan, S. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Franklin, B. (2002). *La Estructura de la empresa organización*. México: Mc Graw-Hill.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericanapara la calidad (SLC).
- Hampton, D. (1989). *Administración*. Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: editorial McGrawHill.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.

Velásquez, R. (2005). *Clima Organizacional a Nivel Universitario*. México: Editorial Prentice Hall.

TESIS:

Zans A. (2017), *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Espaderos, A. (2016), *Relación entre Desempeño y Satisfacción Laboral en el Departamento de Dirección Financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, Escuintla – Guatemala*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

Pastor A. (2018), *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una empresa privada de Combustibles e Hidrocarburos*, Lima 2017. (Tesis de grado) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf

Hidrujo J. & Pucce D. (2016). *El Rendimiento y su Relación con el Desempeño Laboral del Talento Humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel*. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipan, Pimentel – Perú.
<https://core.ac.uk/download/pdf/270315984.pdf>

- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación* -Vol. 15 No 1 – 2018, Lima – Perú.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6700989.pdf>
- Burga G. y Wiese S. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo – Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1108>
- Núñez K., Cárdenas M. & Apolaya R. (2020). *Motivación y el Rendimiento del Personal que labora en un Casino en la Ciudad de Ica – 2019*; (Tesis de grado). Universidad Autónoma de Ica, Perú.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/684/1/KLEYDER%20IVETTE%20NU%C3%91EZ%20CARCAMO%20-%20MARICELY%20DEL%20PILAR%20CARDENAS%20PALOMINO%20-%20ROSANNA%20JANETTE%20APOLAYA%20PAREJA.pdf>
- Gonzales A. (2016). *Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura - Ica, 2016*. (Tesis de grado). Universidad Autónoma de Ica, Perú.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/954/1/GONZALES%20FLORES%20ANA%20KRISTEL.pdf>

VIII. ANEXOS

8.1. Cuestionario.

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA, AÑO 2020”

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Señor trabajador es importante conocer su opinión para entender la problemática. Por lo tanto, con la cortesía, predisposición y responsabilidad que lo caracteriza; se le solicita responder con objetividad las preguntas planteadas; expresando que la información proporcionada solo servirá para sustentar un trabajo académico, siendo la encuesta totalmente anónima.

Preguntas

Variable independiente: Clima laboral

-
1. ¿El ambiente laboral es importante para mejorar desempeño en el trabajo?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

2. ¿El buen clima laboral permite organizar adecuadamente el trabajo?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Compromiso laboral

3. ¿Se siente a gusto y se identifica con su centro de trabajo?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

4. ¿El puesto o cargo asignado está acorde a su vocación y capacidad para optimizar desempeño?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

5. ¿Está satisfecho con las políticas que permiten manejar adecuadamente el recurso humano y por ende maximizar desempeño?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Relaciones laborales

6. ¿La interacción entre trabajadores otorga confianza en el quehacer y satisfacción laboral?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
7. ¿Existe compañerismo y solidaridad en el trabajo?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
8. ¿La relación con los jefes es pertinente para mejorar desempeño y lograr la satisfacción laboral?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Condiciones de trabajo

9. ¿Las instalaciones y equipos de trabajo son adecuados para maximizar el rendimiento laboral?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
10. ¿Las condiciones de trabajo que brinda la entidad permiten confianza y seguridad laboral?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
11. ¿La jornada laboral está en relación al rigor y actividades de trabajo?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Compensación y reconocimiento

12. ¿En su centro laboral se valora su desempeño?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
13. ¿Su labor es reconocida por los compañeros y jefes?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
14. ¿La compensación recibida está acorde con el esfuerzo realizado?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Oportunidades de desarrollo

15. ¿La entidad les brinda capacitación periódica para un mejor desempeño?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

16. ¿El centro laboral les brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

17. ¿La municipalidad les brinda oportunidades de ascenso y rotación?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Variable dependiente: Desempeño del trabajador

18. ¿Se le brinda oportunamente los recursos para cumplir con la tarea asignada?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

19. ¿Según puesto, logra los resultados esperados?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

20. ¿El ambiente de trabajo le permite lograr la productividad laboral y organizacional?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

21. ¿En la Municipalidad, se les motiva para crecer laboral y profesionalmente?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Lugar: _____ Fecha: _____ Hora: _____

Observaciones:

8.2. Matriz de consistencia

Tabla 30

Matriz de Consistencia: Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Parcona

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores	Estrategia metodológica
Problema General ¿De qué manera influye el clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica, año 2020?	Objetivo General Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020	Hipótesis general El Clima laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica, año 2020.	V.I. Clima laboral Indicadores ✓ Compromiso laboral ✓ Relaciones laborales ✓ Condiciones de trabajo ✓ Compensaciones y reconocimiento ✓ Oportunidades de desarrollo	Tipo: Básica – Cuantitativa. Nivel: Descriptiva – explicativa Diseño: No experimental – descriptivo correlacional Población: todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica, según régimen laboral: Ley N° 276 son 56 trabajadores, Ley N° 728 tiene 79 trabajadores y la Ley N° 1057 CAS tiene 97 trabajadores dando un total de 232 Trabajadores Muestra: 145 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica. Técnicas de recolección de información: Encuesta – análisis documental Instrumento Cuestionario – revisión de
Problemas específicos ✓ ¿De qué manera influye el compromiso laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020? ✓ ¿De qué manera influyen las relaciones laborales en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020? ✓ ¿De qué manera influye las condiciones de trabajo en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020? ✓ ¿De qué manera influyen la compensación y	Objetivos específicos ✓ Determinar la influencia del compromiso laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020 ✓ Determinar la influencia de las relaciones laborales en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020. ✓ Determinar la influencia de las condiciones del trabajo en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año	Hipótesis Específicas ✓ El compromiso laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020 ✓ Las relaciones laborales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020 ✓ Las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020 ✓ La compensación y reconocimiento influyen	V.D. Desempeño de los trabajadores Indicadores ✓ Calidad y cantidad de trabajo ✓ Eficiencia y eficacia laboral ✓ Productividad laboral	

reconocimiento en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020? ✓ ¿De qué manera influye las oportunidades de desarrollo en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020?	2020 ✓ Determinar la influencia de la compensación y reconocimiento en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020 ✓ Determinar la influencia de las oportunidades de desarrollo en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020	significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020 ✓ Las oportunidades de desarrollo influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020		documentos Técnicas de análisis e interpretación de resultados ✓ Organización y codificación ✓ Tabulación de datos. ✓ Estadística descriptiva ✓ Chi cuadrado
--	---	---	--	--



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

ESCUELA DE POSGRADO



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA, AÑO 2020"**

Presentado por:

ROSALES VASQUEZ LEONEL SANTIAGO

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN PÚBLICA**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera.

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 3%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 13 de octubre del 2022

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO



D. ROBERTO H. CASTAÑEDA TERROÑES
DIRECTOR GENERAL DE POSGRADO

Correos: posgrado@unica.edu.pe

posgrado_mesadepartes@unica.edu.pe



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
Sistema Antiplagio Escuela de Posgrado

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ica, 12 de octubre de 2022

INFORME N° 331-SA-EPG-UNICA-2022

Señor:

Dr. Roberto Hermógenes Castañeda Terrones
Director de la Escuela de Posgrado de la UNICA

Presente. -

Asunto: Informe del Resultado del Sistema Antiplagio.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez remitirle el Resultado del Sistema Antiplagio de la Tesis titulada: "**CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA, AÑO 2020**" presentado por el egresado:

ROSALES VASQUEZ, LEONEL SANTIAGO

Recibo de Pago N° 421039

Sin otro particular, me suscribo de usted, reiterándole los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Roberto
13/10/2022

Donayre
Lic./Adm. JULIA DONAYRE ALVAREZ
Operadora del Programa Informático Evaluador
de Originalidad

CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA, AÑO 2020

Por LEONEL SANTIAGO ROSALES VASQUEZ

11-OCT-2022 08:08P.JM

91453350

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERECTORADO DE INVESTIGACION

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA



BORRADOR

**CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA, AÑO 2020**

Línea de Investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

Autor

LEONEL SANTIAGO ROSALES VASQUEZ

Asesor

DR. MANUEL ANTONIO ACASIETE APARCANA

**GRADO A OPTENER: GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN,
MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**

ICA – PERÚ

2022

CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA, AÑO 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

3%

ÍNDICE DE SIMILITUD

FUENTES PRIMARIAS

1

www.bancoayuda.com
Internet

104 palabras — 1%

2

repositorio.ug.edu.ec
Internet

72 palabras — 1%

3

repositorio.ucv.edu.pe
Internet

63 palabras — < 1%

4

repositorio.autonoma.edu.pe
Internet

46 palabras — < 1%

5

es.scribd.com
Internet

42 palabras — < 1%

6

www.gestiopolis.com
Internet

42 palabras — < 1%